



# T4.4 - Report sulla fase finale di coaching

Versione - Ottobre 2023

Co-finanziato dal  
Programma Erasmus+  
dell'Unione Europea





## Informazioni sul progetto

Titolo del progetto: [ALLVIEW - Alliance of Centres of Vocational Excellence in the Furniture and Wood Sector](#)

Codice progetto: 621192-EPP-1-2020-1-ES-EPPKA3-VET-COVE

Capofila: CETEM

Inizio del progetto: Novembre 2020

Durata: 48 mesi

## Informazioni sul report

Capofila del Report: [CEIPES](#)

<b>Report creato</b>	9 <sup>th</sup> Maggio 2024
<b>Persona</b>	Alessia Di Francesca CEIPES



## Indice dei contenuti

1.	INTRODUZIONE .....	4
2.	INFORMAZIONI GENERALI SULLA FASE DI COACHING REGIONALE .....	6
3.	FASE DI COACHING IN ITALIA .....	7
4.	FASE DI COACHING IN POLONIA .....	16
5.	FASE DI COACHING IN SLOVENIA .....	26
6.	FASE DI COACHING IN SPAGNA .....	31
7.	FASE DI COACHING IN GERMANIA .....	46
8.	FASE DI COACHING A BRUXELLES .....	52
9.	CONCLUSIONI .....	57



# 1. Introduzione

Il progetto ALLVIEW è stato realizzato come risposta alle sfide affrontate dall'industria del legno e del mobile in Europa. Molti Paesi hanno sempre più difficoltà a coinvolgere i giovani nell'istruzione tecnica specializzata in questo settore. È preoccupante osservare che sempre meno giovani scelgono di seguire una formazione mirata nel settore del legno e dell'arredo. Inoltre, coloro che completano la formazione spesso non sono inseriti nel settore, contribuendo ad una significativa carenza di personale qualificato. Le sfide emergenti come la digitalizzazione, l'Industria 4.0, l'economia circolare e la responsabilità sociale d'impresa (CSR) richiedono una modernizzazione del sistema educativo, che purtroppo si basa ancora troppo sui metodi tradizionali e non ha le competenze necessarie per affrontare le questioni sociali e ambientali.

Per affrontare questi problemi, un consorzio di 22 partner provenienti da 8 Paesi europei ha avviato una collaborazione per creare un Centro di Eccellenza Professionale (CoVE) dedicato all'industria del legno e del mobile. Questo progetto, sostenuto dalla Commissione Europea attraverso il programma Erasmus+ Azione Chiave 3, mira a trasformare le sfide del settore in opportunità, enfatizzando l'innovazione e la sostenibilità come elementi chiave dell'istruzione e della formazione professionale (VET). Il consorzio ALLVIEW comprende associazioni, federazioni industriali, centri di formazione, enti di ricerca e innovazione e professionisti del settore del legno e del mobile. Ogni partner apporta competenze specialistiche uniche, contribuendo così alla crescita e alla competitività dell'intero settore.

Questo report fa parte del Work Package 4 (WP4) del progetto ALLVIEW, incentrato in particolare sul tema della CSR nel settore del mobile e dell'arredamento. Questa fase di coaching, della durata di 20 ore, ha permesso a varie aziende e organizzazioni di diversi Paesi europei di partecipare a sessioni di formazione online, incentrate sull'esplorazione e la condivisione di pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Questa collaborazione transnazionale ha offerto l'opportunità di ampliare le conoscenze e sviluppare strategie sostenibili per il settore.

Le sessioni di coaching si sono svolte in numerosi Paesi europei, offrendo un'importante opportunità di apprendimento e collaborazione tra le aziende del settore. In Italia, il CEIPES ha condotto una serie di incontri a Palermo da maggio a ottobre 2024, riunendo professionisti di spicco di diversi studi di architettura e design della provincia di Palermo. Questi eventi hanno favorito un intenso scambio di idee e di buone pratiche relative alla responsabilità sociale d'impresa.

In Lombardia, invece, FLA ha organizzato attività a Milano, coinvolgendo due aziende locali che hanno potuto esplorare le opportunità della CSR nel loro specifico contesto. In Polonia, SITLiD ha tenuto incontri a Varsavia il 27 e 28 febbraio 2024, con la partecipazione di aziende come JAF Company e il Carpentry Center Robakowo, che hanno arricchito la discussione con le loro esperienze pratiche.

In Slovenia, il WIC ha organizzato sessioni a Lubiana il 12, 13 e 19 settembre 2024, consentendo ad aziende come M Sora, Lumar e Marles Hiše Maribor di condividere le loro pratiche di CSR e di imparare dagli altri partecipanti. Spostandosi al sud della Spagna, AMBIT, in collaborazione con ACCIO, CICAT e R4S, ha organizzato una serie di eventi a Barcellona dal novembre 2023 al febbraio 2024, che hanno visto la partecipazione di numerose aziende del settore, tra cui nomi noti come ESTILUZ e Euro Building Technology.

Le sessioni di coaching in Germania sono state ospitate da HDH a Karlsruhe il 22 aprile, il 19 giugno e il 26 agosto 2024, con la partecipazione attiva di STEICO SE e Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG, che hanno condiviso le loro esperienze nel settore. Anche AMUEBLA ha preso parte al progetto, organizzando eventi a Yecla il 7 e l'11 ottobre 2024, dove aziende come Plumas Yecla e Etimoe Decoración hanno potuto interagire e scambiare idee innovative.



Infine, EURADA ha condotto una serie di attività a Bruxelles da luglio a settembre 2024, coinvolgendo EMAC Belgio e il Cluster HABC. Questi eventi hanno rappresentato un'importante occasione per mettere in rete le competenze e le esperienze delle aziende europee, rafforzando così il legame tra formazione e pratiche responsabili nel settore del legno e dell'arredo.

Questo report, quindi, non è un semplice resoconto delle attività svolte, ma serve piuttosto come documento strategico per il futuro della CSR nel settore del legno e dell'arredo. Illustra come le competenze condivise e le pratiche innovative siano essenziali per lo sviluppo sostenibile dell'industria, promuovendo un approccio collaborativo che può davvero fare la differenza.



## 2. Informazioni generali sulla fase di coaching regionale

Organizzatore	Paese	Tempo e luogo	Livello	Tema	Metodo	Partecipanti
CEIPES	Italia	Maggio - Ottobre 2024, Palermo, Sicilia	Regionale	CSR	Presenza online/in presenza	3 aziende della regione Sicilia
FLA	Italia	Maggio - Ottobre 2024, Milano (Lombardia)	Regionale	CSR	Online	2 aziende della regione Lombardia
SITLiD	Polonia	27.02.2024 28.02.2024 Varsavia	Regionale	CSR	Online	Azienda JAF, Centro di carpenteria Robakowo
WIC	Slovenia	12.9. 2024 13.9.2024 19.9.2024 Lubiana	Regionale	CSR	Online	M Sora, Lumar, Marles Hiše Maribor, Rihter
AMBIT in collaborazione con ACCIO, CICAT e R4S.	Spagna	21/11/2023 12/12/2023 9/01/2024 23/01/2024 6/02/2024 20/02/2024 Barcellona	Regionale	CSR	Online	ESTILUZ Euro Tecnologia edilizia CUMELLAS / TAPPETI BARCELLONA FARO GARCIA FAURA ROS <sub>1</sub> NOMON INEDIT BELLAPART R&G SAGOMATURA DEL METALLO CASA KAVE
HDH	Germania	22.04. 2024, 19.06.2024, 26.08.2024; Karlsruhe	Regionale	CSR	Online	STEICO SE, Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.
AMUEBLA	Spagna	7. 10.2024 11.10. 2024 Yecla	Regionale	CSR	Presenza online/in presenza	Plumas Yecla Etimoe Decoración
EURADA	Belgio	Dall' 8 luglio al 30 settembre, 2024, Bruxelles	Regionale	CSR	Online	EMAC Belgio, Cluster HABIC

### 3. Fase di coaching in Italia

#### CEIPES

Da maggio a ottobre 2024 si è svolta la fase italiana (Sicilia) di coaching del progetto Allview, con un focus specifico sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Questa fase è stata organizzata dal CEIPES e ha coinvolto diverse aziende operanti nel settore dell'arredamento e dell'interior design. Il coordinamento di questa fase si è rivelato particolarmente impegnativo per gli organizzatori, in quanto è stato necessario sincronizzare i calendari delle aziende partecipanti, ottenendo alla fine un totale di 20 ore di attività di coaching.

Situato a Palermo, uno degli studi di architettura e design coinvolti si occupa di progettazione architettonica, interior design, grafica e progettazione di arredi su misura per marchi internazionali. Il loro approccio a un progetto inizia con un'analisi approfondita del contesto, rispettando la storia e le caratteristiche del luogo, e sviluppando un concetto di design che si evolve attraverso un dialogo costante con il cliente. Lo Studio si distingue per l'attenzione ai dettagli, affrontando con cura ogni aspetto per ottenere il miglior risultato possibile, dando sempre la priorità alla soddisfazione del cliente. Le loro competenze spaziano dalla progettazione architettonica alla creazione di mobili su misura, rendendo ogni progetto un'esperienza unica e personalizzata.

L'altro Studio che ha partecipato alla fase di coaching è stato fondato con l'obiettivo di trasformare ogni spazio nella sua versione migliore. Ogni progetto è una sfida per lo staff e il loro lavoro è caratterizzato dall'ascolto attento delle esigenze del cliente. Guidano i clienti nelle scelte estetiche e funzionali, prestando attenzione a dettagli come schemi di colore, materiali, finiture, arredi e illuminazione. Grazie all'utilizzo del metodo BIM (Building Information Model), lo Studio rende immediata la visualizzazione dei progetti, offrendo soluzioni su misura per spazi residenziali e commerciali. Il loro stile è caratterizzato da linee pulite e semplicità, con un'ottimizzazione degli spazi che massimizza ogni centimetro.

L'ultimo Studio è uno studio di progettazione architettonica e ingegneristica con sede a Monreale, in provincia di Palermo. Lo studio si occupa principalmente di interventi architettonici a varie scale, offrendo servizi che vanno dall'interior design alla gestione complessa di opere pubbliche e private. Il suo approccio integra le competenze ingegneristiche con la creatività architettonica, con una particolare attenzione alla sostenibilità e all'innovazione tecnologica, creando soluzioni uniche per soddisfare le esigenze specifiche di ogni cliente.

Le sessioni di coaching si sono svolte online e in presenza, con un approccio flessibile che ha incluso incontri di gruppo, sessioni individuali e attività autonome, consentendo alle aziende di partecipare in base alla loro disponibilità. Durante il processo sono state esplorate diverse aree tematiche legate alla CSR, tra cui la sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale e l'etica aziendale, fornendo alle aziende strumenti pratici per integrare questi principi nelle loro pratiche quotidiane.

Le metodologie utilizzate sono state diversificate e adattate alle esigenze specifiche di ciascuna azienda, con l'obiettivo di rafforzare la comprensione e l'applicazione delle politiche di responsabilità sociale nel loro contesto operativo. Attraverso una combinazione di sessioni di formazione ed esercitazioni pratiche, le aziende hanno potuto confrontarsi con esempi reali, scambiare idee e ricevere un supporto personalizzato per migliorare l'impatto sociale e ambientale delle loro attività.

Questa fase di coaching ha rappresentato un passo fondamentale nel progetto Allview, favorendo non solo la crescita delle competenze manageriali e operative delle aziende partecipanti, ma anche lo sviluppo di una più profonda consapevolezza dell'importanza di adottare modelli di business sostenibili e responsabili.



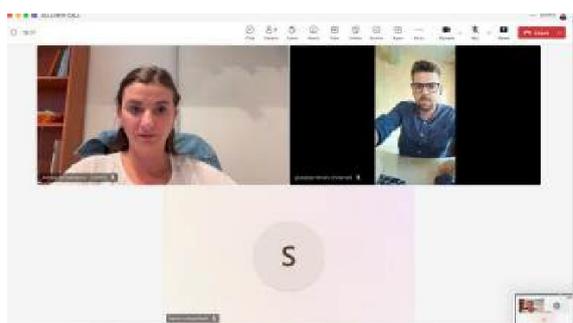
Nello specifico, da maggio a ottobre 2024 si è svolta la fase italiana (Sicilia) di coaching del progetto Allview, incentrata in particolare sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Questa fase ha coinvolto diverse aziende operanti nei settori del legno e dell'interior design ed è stata organizzata dal CEIPES. L'intero processo di coaching è stato strutturato per offrire sessioni di formazione online, sia di gruppo che individuali, incontri in presenza e attività di autoformazione.

Sono stati utilizzati i materiali sviluppati nell'ambito del progetto Allview, in particolare quelli del Work Package 4 (WP4). Questi materiali includono le migliori pratiche sulla CSR, le politiche nazionali ed europee e una guida su come implementare la CSR nelle PMI.

Il 22 maggio 2024, la fase di coaching ha preso ufficialmente il via con una sessione introduttiva completa sulla RSI. Le aziende hanno partecipato a una sessione di formazione di gruppo in cui è stata discussa l'importanza della responsabilità sociale d'impresa nel contesto attuale. L'obiettivo è stato quello di aiutarle a capire come un approccio sostenibile e responsabile non solo migliori l'immagine di un'azienda, ma porti anche benefici a lungo termine, come una maggiore efficienza operativa e una riduzione dei costi. Sono state presentate le politiche nazionali ed europee in materia di CSR, insieme ad esempi di buone pratiche, utilizzando le risorse del WP4 del progetto Allview. Nel pomeriggio, le aziende hanno lavorato autonomamente su esercizi pratici, tra cui la stesura di un piano d'azione preliminare per integrare la CSR nelle loro attività quotidiane. Ogni azienda ha identificato le aree di miglioramento e ha iniziato a riflettere su come la CSR potrebbe essere implementata all'interno delle proprie dinamiche aziendali specifiche.

Durante il primo giorno della fase di coaching è stato somministrato un questionario di autovalutazione per aiutare a misurare le conoscenze esistenti e il livello di attuazione delle pratiche di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) di ciascuna azienda. Il questionario ha permesso alle aziende di riflettere sulla loro attuale comprensione della CSR, sulle strategie che avevano in atto e sulla misura in cui stavano già incorporando considerazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali.

I risultati hanno rivelato un'ampia gamma di familiarità con i principi della RSI. Uno degli studi di architettura e design, avevano già iniziato a integrare materiali sostenibili nel loro lavoro, ma cercavano ulteriori indicazioni per formalizzare questi sforzi all'interno di un quadro più ampio di RSI. L'altro Studio ha mostrato interesse nell'esplorare modi più strutturati per implementare la CSR, in particolare nelle aree legate all'efficienza energetica e alle pratiche di progettazione sostenibile, mentre l'ultimo si è concentrato principalmente su come bilanciare gli aspetti tecnici dei progetti di ingegneria con le responsabilità sociali e ambientali.





Il feedback ottenuto dall'autovalutazione iniziale ha permesso alla squadra di coaching di adattare le sessioni alle esigenze specifiche e alle lacune di conoscenza di ciascuno studio. Nel corso del processo, gli studi hanno apprezzato l'approccio pratico della formazione, in particolare le sessioni di coaching personalizzate. Queste sessioni hanno dato loro l'opportunità di affrontare le sfide uniche che si trovavano ad affrontare, di ricevere una guida esperta e di sviluppare piani attuabili per il futuro.

Il giorno 24 Giugno 2024 è stato fondamentale. Questa data è stata dedicata a sessioni di coaching personalizzate per ogni azienda. Al mattino, i rappresentanti dei diversi studi hanno avuto l'opportunità di consultarsi direttamente con i coach, ricevendo consigli su misura per affrontare le loro specifiche sfide legate alla CSR. Uno Studio ha espresso particolare interesse per l'integrazione di materiali sostenibili nella produzione di mobili su misura, mentre un altro Studio ha esplorato l'uso avanzato del BIM per ottimizzare l'efficienza energetica dei propri progetti. L'ultimo studio, invece, si è concentrato sulle tecniche per integrare la sostenibilità nei progetti di ingegneria civile su larga scala. Nel pomeriggio, le aziende hanno partecipato a una sessione di autoformazione, lavorando su un'analisi delle proprie politiche interne e dei propri fornitori per valutarne l'allineamento con i principi della CSR. L'obiettivo era quello di definire una strategia sostenibile che non solo fosse vantaggiosa per il loro business, ma che tenesse conto anche delle esigenze ambientali e sociali.

L'ultima giornata, il 15 ottobre 2024, è stata dedicata alla revisione e alla conclusione della fase di coaching. Durante la sessione di gruppo del mattino, le aziende hanno presentato i loro progressi fino a quel momento, illustrando i piani di CSR che avevano sviluppato. Questi piani sono stati esaminati dal gruppo e dai coach, che hanno fornito feedback e suggerimenti per migliorare ulteriormente l'efficacia delle strategie proposte. Lo scambio di idee tra le aziende è stato particolarmente prezioso in questa fase, consentendo loro di condividere soluzioni innovative e idee per superare le sfide operative e organizzative legate all'attuazione della CSR.



Nel pomeriggio, le aziende hanno partecipato a una sessione di auto-riflessione, durante la quale hanno definito i prossimi passi per integrare concretamente e in modo sostenibile la CSR nelle loro pratiche commerciali. Sono stati stabiliti obiettivi a medio termine e indicatori chiave di prestazione (KPI) per monitorare i progressi in aree quali la sostenibilità, l'inclusione sociale e l'etica aziendale. La fase di coaching si è conclusa con una comprensione più profonda dell'importanza di adottare modelli di business sostenibili, non solo per migliorare la propria reputazione ma anche per garantire una crescita responsabile e a lungo termine.



Al termine della fase di coaching, le aziende hanno dichiarato di sentirsi significativamente più sicure della loro capacità di implementare efficacemente i principi della CSR. Hanno inoltre espresso una migliore comprensione di come la CSR possa avere un impatto positivo non solo sulla loro reputazione, ma anche sulla loro efficienza operativa e sul loro successo a lungo termine. Questo cambiamento di mentalità è stato uno dei risultati più significativi della fase, in quanto le aziende sono passate dal considerare la CSR come un concetto teorico al riconoscerne il valore pratico nelle operazioni commerciali quotidiane.

La fase di coaching del progetto Allview si è rivelata un passo fondamentale per le aziende partecipanti nella comprensione e nell'integrazione della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) nei loro modelli di business. Questa fase ha evidenziato l'importanza della CSR non solo per le aziende stesse, ma anche per il territorio più ampio in cui operano, nello specifico la Sicilia e, in particolare, l'area di Palermo e provincia. Per le imprese di questa regione, la CSR rappresenta un'opportunità unica per contribuire allo sviluppo sociale, economico e ambientale della comunità locale, dove temi come la disoccupazione, la sostenibilità ambientale e l'inclusione sociale sono particolarmente rilevanti. Le aziende coinvolte in questa fase di coaching hanno riconosciuto l'importanza di allineare le proprie attività a pratiche commerciali sostenibili e responsabili. La Sicilia, con il suo ricco patrimonio culturale e le sue risorse naturali, offre un contesto particolare in cui le azioni imprenditoriali responsabili possono avere un impatto profondo e positivo sull'ambiente e sulla società locale. Adottando i principi della CSR, queste aziende possono non solo migliorare l'immagine del loro marchio e la loro competitività, ma anche svolgere un ruolo chiave nel guidare il cambiamento sociale e promuovere una crescita sostenibile nella regione. Questa esperienza di coaching, quindi, non è stata solo un'occasione di apprendimento interno, ma anche un momento di riflessione sull'importanza dell'impatto territoriale. La capacità di creare valore per la comunità, di proteggere le risorse naturali e di promuovere pratiche di lavoro etiche è fondamentale in un luogo come Palermo, dove le imprese possono contribuire direttamente al benessere della popolazione e alla conservazione del paesaggio unico dell'isola.

I benefici della CSR vanno oltre la sostenibilità ambientale: includono il rafforzamento della coesione sociale, il consolidamento delle relazioni con gli stakeholder locali e la creazione di pratiche commerciali più inclusive che contribuiscono alla prosperità complessiva dell'area. Per le aziende, ciò si traduce non solo in un vantaggio competitivo sul mercato, ma anche in una maggiore soddisfazione dei dipendenti, nella fedeltà dei clienti e nel successo finanziario a lungo termine.



In conclusione, questa fase di coaching ha rappresentato un passo fondamentale per le aziende in questione, fornendo loro gli strumenti, le conoscenze e le strategie per implementare la CSR in modo significativo e impattante. Inserendo la CSR nelle loro attività principali, queste aziende possono contribuire a promuovere una cultura della responsabilità che va a vantaggio sia della loro crescita che dello sviluppo del territorio locale, posizionandosi come leader nella trasformazione sostenibile della regione di Palermo. Questa fase rappresenta una solida base su cui queste aziende possono continuare a costruire, garantendo il loro contributo a un futuro più sostenibile e socialmente responsabile.

## FEDERLEGNO ARREDO

FederlegnoArredo ha lanciato nel 2023 un programma completo e sistematico per supportare le aziende italiane del settore legno-arredo nell'affrontare la transizione sostenibile e circolare. Questo programma è stato motivato dalla crescente richiesta da parte delle aziende di strumenti adeguati ad affrontare la complessità normativa a livello regionale, nazionale ed europeo, che regola diversi ambiti della sostenibilità ambientale. Nel biennio 2023-2024, FLA ha sviluppato [la piattaforma digitale FLA Plus](#), che comprende una serie di strumenti e ausili per sostenere la transizione ecologica del settore. Inoltre, è stato lanciato un programma parallelo di iniziative digitali per approfondire le questioni chiave del settore, con particolare attenzione alla conformità alle normative vigenti.

Parallelamente, la FLA ha sviluppato [il progetto FurnCSR](#), cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Dialogo Sociale, per dotare le aziende europee del settore legno-arredo di strumenti per l'autovalutazione del loro grado di preparazione in materia di CSR e di una guida per l'attuazione di strategie di CSR in tutte le aree aziendali.

Entrambi gli strumenti sviluppati da FurnCSR sono stati messi a disposizione delle aziende italiane e comunicati attraverso un'intensa campagna di lancio per promuovere la diffusione dei principi della CSR nel settore. Alcune aziende hanno partecipato a una fase pilota per testare gli strumenti proposti (strumento di autovalutazione e Manuale di implementazione della CSR), richiedendo un focus specifico sulla sostenibilità ambientale.

L'indagine sviluppata con FurnCSR esemplifica diversi livelli di maturità nell'attuazione delle strategie di CSR. Il primo livello corrisponde al rispetto delle normative vigenti. Questo non è sempre facile da raggiungere: le norme che un'azienda deve rispettare su base nazionale, regionale e locale derivano sempre più spesso da direttive europee, che spesso impiegano diversi anni per diventare leggi nazionali effettive. La richiesta delle aziende è di conoscere questi provvedimenti non appena vengono emanati, in modo da avere il tempo di adeguare tempestivamente prodotti, processi, procedure interne e strumenti di comunicazione, con un adeguato investimento di risorse.

In questo contesto, il 24 maggio 2024 è stato organizzato il webinar "Come il nuovo regolamento sulla progettazione ecocompatibile influenzerà le strategie aziendali? Analisi dei potenziali requisiti per le aziende" è stato organizzato il 24th di maggio 2024.

Il workshop è stato un momento cruciale per esaminare l'applicazione pratica dei principi della normativa ESPR all'interno dell'industria del legno e del mobile e il suo impatto sullo sviluppo delle strategie aziendali per i prossimi quattro anni.

L'evento mirava a rispondere alle seguenti domande:

- Che impatto avranno i requisiti del regolamento sul settore dell'arredamento?
- Quali sono i requisiti previsti per i mobili e i materassi?
- Che cos'è il DPP e come funziona?
- Ci saranno restrizioni sull'uso di alcune sostanze?
- Quali azioni devono essere attuate immediatamente per prepararsi strategicamente al nuovo regolamento ESPR?

- Qual è l'impatto del nuovo regolamento ESPR sulla catena del valore, sulla selezione dei fornitori, sulle procedure aziendali e come si integra nella strategia globale di CSR dell'azienda?

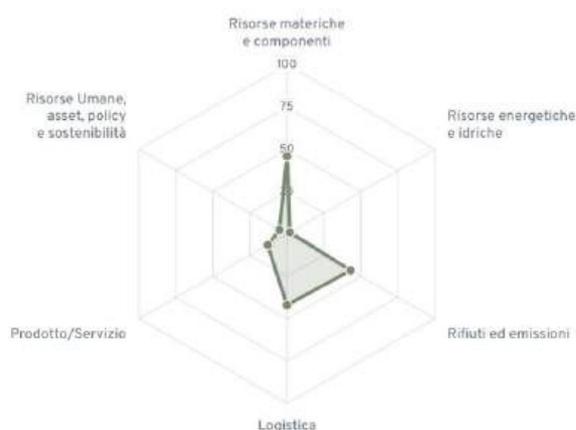
Il workshop, tenutosi il 24 maggio 2024, online e aperto a tutti i membri della FLA, ha offerto un'esperienza ricca di contenuti e discussioni stimolanti.

Tuttavia, è emersa la necessità di una formazione e di un accompagnamento sistematici, soprattutto per soddisfare i numerosi requisiti imposti dalla legislazione vigente (ESPR, R2R, EUDR) e dalle certificazioni volontarie di sostenibilità (oltre 450 in tutto il mondo!).

Successivamente, FLA ha lanciato un invito aperto tra i suoi membri dell'industria del mobile per stimolare un percorso guidato verso una transizione ecologica e circolare, combinando gli strumenti forniti dal progetto ALLVIEW e dal progetto FunrCSR.

Il primo passo è stata una fase di formazione all'uso della piattaforma FLA Plus e degli strumenti in essa contenuti. In particolare:

- Lo strumento TECLA (Circular Economy Transition Self-Assessment Tool) - in italiano "Strumento per l'Economia Circolare nel LegnoArredo". Lo Strumento per l'Economia Circolare nel LegnoArredo, è lo strumento per misurare la circolarità dei processi aziendali, grazie alla specifica tecnica UNI/TS 11820, per evidenziare le aree critiche e individuare le soluzioni per il loro miglioramento.
- Gli indicatori di circolarità sono suddivisi in 6 categorie:
  - a. Risorse e componenti materiali (Materiale)
  - b. Energia e risorse idriche (Energia)
  - c. Rifiuti ed emissioni (Rifiuti)
  - d. Logistica (Logistica)
  - e. Prodotto/Servizio (Prodotto/Servizio)
  - f. Risorse umane, patrimonio, politiche e sostenibilità (HR/Policy)



Le aziende sono state invitate a completare l'indagine e a condividerne i risultati con FLA (Ufficio Ambiente ed Economia Circolare), su base volontaria. I risultati non sono stati condivisi con altre aziende. Solo un'azienda - che operano nel settore dell'arredamento di lusso e personalizzato - ha accettato di condividere i risultati in forma anonima.

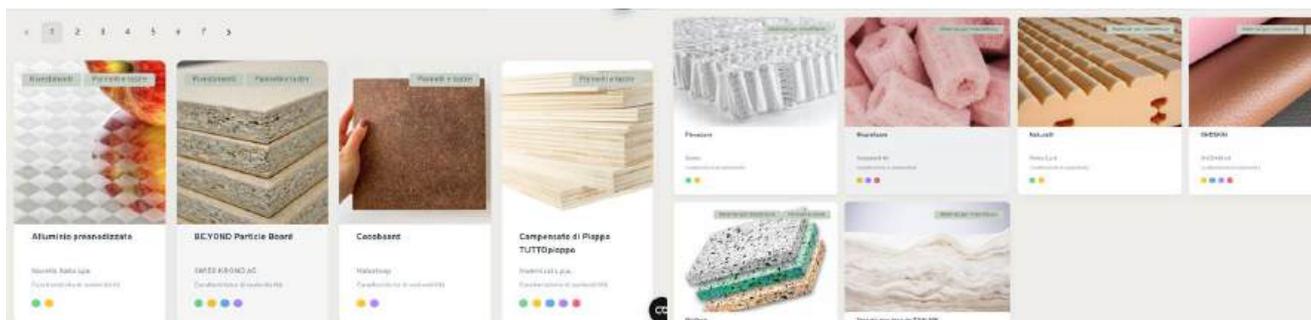
Esempio di risultato TECLA

La libreria dei materiali - **MATERIALLY** - Un database di materiali e produttori per il settore legno-arredo che si concentra sulle loro caratteristiche di sostenibilità ambientale.

Il database contiene circa 100 materiali, suddivisi in:

- Pannelli e lastre
- Superfici e rivestimenti
- Materie prime
- Prodotti semilavorati
- Materiali di rivestimento

Le aziende sono state invitate a immaginare di riprogettare uno dei loro prodotti utilizzando uno dei nuovi materiali innovativi e sostenibili presenti nella banca dati. L'esercizio mirava a definire l'impatto sui processi produttivi, sulla catena di fornitura, sulla formazione di lavoratori e dipendenti e sulla comunicazione verso il cliente finale.



- Il portale di certificazione

Un database in cui cercare le conformità tecniche richieste per l'esportazione di prodotti. I settori merceologici, i Paesi di destinazione, le categorie di prodotti e gli usi previsti aiutano a filtrare gli standard riconosciuti per singolo Paese o a livello internazionale. Quasi 400 certificazioni complete di riferimenti possono essere consultate in modo intuitivo e interattivo e sono disponibili per il download in formato PDF o come dataset.

È possibile filtrare le certificazioni:

- 60 paesi diversi in tutto il mondo.
- 3 macrocategorie di prodotto.
- 21 categorie di prodotti.
- 6 diversi casi d'uso.
- E approfondirne l'utilizzo grazie alla documentazione specifica e ai webinar dedicati.



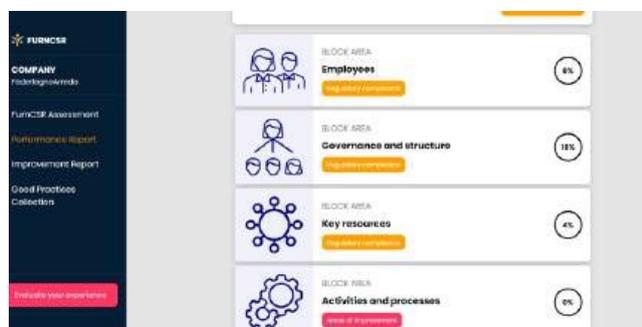
Il quarto strumento messo a disposizione delle aziende è lo **strumento di autovalutazione** sviluppato con il progetto **FurnCSR** dell'UE.

A strumento per le aziende mature che desiderano avere un orientamento generale per l'attuazione delle strategie di CSR. Tutte le domande dello strumento FurnCSR sono organizzate seguendo i principali blocchi aziendali di un'azienda di arredamento socialmente responsabile. Questa è la Business CANVAS di FurnCSR. La produzione e le operazioni interne si trovano sul lato sinistro della tela, mentre l'offerta e le esperienze esterne sono rappresentate sul lato destro. Un approccio a tre livelli (economico/organizzativo, sociale e ambientale) per valutare le attività aziendali orientate alla CSR in ogni blocco.

La FurnCSR identifica 6 aree di impatto:

- g. I dipendenti
- h. Governance e struttura
- i. Risorse chiave
- j. Attività e processi
- k. Catena di approvvigionamento e partner
- l. Proposta di valore
- m. Clienti e beneficiari
- n. Gli stakeholder
- o. Spazi di relazione
- p. Costi
- q. Valore Ritorno

Il questionario è composto da 80 domande.



Il risultato rappresenta la maturità della CSR per ogni azienda, lungo 12 diversi assi. Include due diversi report:

- La Relazione sulle prestazioni con il punteggio ottenuto in ogni dimensione
- Il Rapporto di miglioramento con l'indicazione delle strategie e delle pratiche da attuare per migliorare il punteggio generale.

Un archivio di buone pratiche mirate affronta i problemi di

l'attuazione delle strategie di miglioramento.

Infine, è stato messo a disposizione delle aziende il corpus di documenti sviluppati nel WP4 ALLVIEW sulla sostenibilità (ambientale e sociale) e sull'inclusione. Esistono alcune buone pratiche, spesso sostenute da contributi economici o formativi da parte degli enti locali, che sono ancora poco diffuse.

D'altra parte, la sensibilità al tema della sostenibilità ambientale è molto forte. La fase di coaching si è concentrata su questo tema.

**Due aziende del distretto del mobile in Lombardia** (Italia settentrionale) hanno richiesto il coaching per:

- essere guidati nell'uso degli strumenti disponibili
- capire quali strategie attuare

Una di queste ha scelto di utilizzare TECLA per una valutazione iniziale del proprio livello di maturità circolare.

Sono state evidenziate diverse aree critiche:

- o mancanza di una figura interna all'azienda adeguatamente formata per affrontare la transizione ecologica e circolare (oggi hanno una rete di consulenti a supporto della compliance normativa)
- o data una produzione interamente dedicata all'esportazione in numerosi Paesi esteri, la cultura delle certificazioni volontarie è piuttosto sviluppata e conosciuta. Gli standard PEFC e FSC sono ben conosciuti
- o necessità di attivare sistemi di verifica della sostenibilità dei prodotti (LCA/EPD), anche alla luce della normativa ESPR recentemente promulgata.

Nell'ambito della RSI, vengono attuate azioni informali e non strutturate a favore del territorio (sovvenzioni a ONG e associazioni locali, interazioni sporadiche con scuole locali e uffici di collocamento/agenzie di reclutamento specializzate). Non sono attivi percorsi di formazione per l'inclusione di migranti o disabili.

Tuttavia, sono state attuate importanti iniziative per condividere i valori dell'azienda con clienti e dipendenti.



La "Biblioteca dei sogni", che raccoglie libri e pubblicazioni sui sogni e sul sognare, è disponibile in azienda per essere consultata e presa in prestito, mentre il "Dreamwall", che raccoglie i sogni dei dipendenti, dei loro figli e della comunità degli stakeholder, si trova su una parete fisica dell'edificio aziendale.

L'intervento con i consulenti di FederlegnoArredo ha individuato una roadmap composta da i seguenti passaggi:

- Identificazione di una figura interna all'azienda responsabile di tutte le questioni relative alle normative ambientali e alla sostenibilità.
- FLA fornirà all'azienda una Guida all'attuazione dell'ESPR e aggiornerà regolarmente l'azienda sulle iniziative di formazione per sviluppare la conformità normativa interna sulle tematiche ambientali (rifiuti, risparmio energetico, emissioni di sostanze volatili, EUDR).
- Consulenza con una società specializzata per supportare l'organizzazione nel risparmio energetico.
- Follow-up ogni tre mesi per valutare i progressi compiuti e le fasi successive.

L'altra azienda ha scelto di utilizzare lo strumento FurnCSR per una prima valutazione del proprio livello di CSR. Sono state evidenziate diverse aree critiche:

- Sebbene vi sia una forte attenzione alla conformità normativa e alla certificazione dei prodotti basata sugli schemi di certificazione più diffusi, l'azienda non dispone di una strategia completa per l'attuazione della RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa).
- Sono emersi alcuni evidenti punti di forza: le piccole dimensioni dell'azienda consentono di realizzare programmi di formazione su misura per tutto il personale; inoltre, l'azienda ha una lunga tradizione di collaborazione con il territorio, sia in termini di fornitori che di sostegno alle associazioni locali.
- Necessità di attivare sistemi di verifica della sostenibilità dei prodotti (LCA/EPD), per comprendere e comunicare i valori della sostenibilità sia ai clienti che ai fornitori.
- Necessità di implementare programmi di formazione sistematici sulla conformità normativa per il senior management dell'azienda.
- Grazie al forte radicamento sul territorio, l'azienda è in grado di stabilire proficue collaborazioni con il sistema educativo, sia nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale (VET) che dell'istruzione superiore (HE).

In conclusione, le aziende che hanno partecipato alla fase di coaching di ALLVIEW rappresentano due esempi diversi in termini di dimensioni, settore di attività e sviluppo del mercato. Tuttavia, emergono chiaramente alcuni elementi comuni:

- La RSI è un tema molto poco presente nelle strategie delle PMI italiane. Rimane un concetto astratto, privo di concretezza.
- Tuttavia, il modello italiano delle aziende del mobile, basato sui distretti industriali, favorisce un forte senso di collaborazione con il territorio e di sostegno alla comunità. Le aziende si considerano orgogliosamente parte della regione, si affidano spesso a fornitori locali e mantengono rapporti personali con collaboratori e lavoratori.
- Il costo della manodopera è molto alto in Italia. Nonostante questo, la produzione è interamente Made in Italy. Il marchio Made in Italy è un valore essenziale nel settore dell'arredamento e nessuna fase della produzione viene esternalizzata.

- Per le PMI italiane è molto impegnativo implementare percorsi di integrazione per migranti, disabili e lavoratori vulnerabili. Le dimensioni ridotte di queste aziende non consentono di inserire di tutor o mediatori per facilitare l'integrazione di questi lavoratori nell'organizzazione. Preferiscono sostenere le cooperative che impiegano persone vulnerabili attraverso donazioni monetarie.
- La sostenibilità ambientale, invece, è una priorità condivisa. Le aziende chiedono alle associazioni di categoria o ai cluster regionali di supportarle con formazione, assistenza per la conformità alle normative e strumenti per migliorare e comunicare la sostenibilità dei loro prodotti.
- Le aziende dichiarano che nei prossimi tre anni i loro sforzi e investimenti finanziari saranno indirizzati allo sviluppo di certificazioni ambientali volontarie, in particolare per i Paesi terzi.
- Un'altra area che richiederà investimenti è la gestione del fine vita. Il mercato dell'usato per i prodotti di arredamento è ancora poco sviluppato, così come il riciclo dei prodotti di arredamento a fine vita, che attualmente sono tutti destinati alla discarica.
- Esiste la possibilità di iniziative sinergiche tra le aziende per il recupero dei prodotti a fine vita e l'avvio di progetti di economia circolare, sia in sistemi a ciclo chiuso che attraverso simbiosi industriali con altri settori (tessile, edilizia).

## 4. Fase di coaching in Polonia

### SITLiD

Le sessioni di coaching in Polonia si sono svolte il 27-28 febbraio 2024, utilizzando le strutture didattiche dell'Università di Scienze della Vita di Varsavia. Nell'arco di due giorni, il team SITLiD ha svolto 20 ore di coaching finalizzate alla presentazione di informazioni sui contenuti delle consegne di CSR (Responsabilità Sociale d'Impresa) e sulla loro implementazione all'interno delle operazioni aziendali. Queste attività facevano parte del Work Package 4, Task 4, che si concentra sull'identificazione di potenziali imprese e sulla fornitura di un supporto di coaching. All'incontro hanno partecipato 27 rappresentanti di JAF, un'azienda che opera in Polonia dal 2008. JAF ha aperto tre filiali: Gądkki, vicino a Poznań, Małopole, vicino a Varsavia, e il Carpentry Center di Robakowo, vicino a Poznań. Specializzata nella fornitura di materiali e servizi per l'industria del legno, JAF si rivolge sia al settore dell'arredamento che a quello dell'edilizia. L'azienda gestisce anche un proprio centro di carpenteria, che offre servizi come la verniciatura e l'impregnazione del legno, nonché la costruzione di terrazze e facciate. Durante l'incontro sono stati discussi diversi temi legati alla CSR, utilizzando i materiali sviluppati nell'ambito del Work Package 4. Questi materiali comprendono relazioni sull'identificazione delle politiche regionali e nazionali in materia di RSI, con particolare attenzione all'economia circolare, e relazioni che affrontano le questioni relative a migranti, rifugiati e persone con esigenze speciali. Inoltre, è stata presentata una guida alle migliori pratiche per la RSI nel settore del legno e dei mobili, insieme a un quadro di riferimento per la valutazione del ritorno sociale sugli investimenti.

La sessione di coaching CSR è iniziata con un benvenuto ufficiale da parte del Dr. Paweł Kozakiewicz, leader SITLiD del progetto ALLVIEW e professore associato. Per dare un tono positivo al programma di formazione, è stata introdotta un'attività rompighiaccio chiamata "Snap Introduction". Questo esercizio coinvolgente ha permesso a ogni partecipante di fornire una breve presentazione in un mix di stili formali e informali. I partecipanti hanno condiviso i loro nomi, le loro posizioni lavorative e una breve panoramica delle loro esperienze professionali, che hanno avuto una durata variabile, da quattro mesi a 15 anni. Inoltre, hanno fornito informazioni sui loro hobby e interessi al di fuori del lavoro.

Per dare l'esempio, gli organizzatori hanno iniziato con una breve presentazione di sé stessi, sottolineando la sfida di riassumere il proprio background in poche parole. La "Snap Introduction" non solo ha creato un'atmosfera divertente e vivace all'inizio della formazione, ma ha anche abbattuto efficacemente le barriere iniziali tra i partecipanti e favorito l'energia positiva. Questo segmento di apertura ha incluso anche le formalità essenziali, come la firma dell'elenco delle presenze e la compilazione dei sondaggi CSR prima della formazione.



Dopo i saluti di benvenuto e l'attività di rompighiaccio, la dott.ssa Agnieszka Laskowska ha presentato il progetto ALLVIEW, delineandone gli obiettivi principali. Inoltre, la dott.ssa Monika Marchwicka ha presentato la piattaforma ALLVIEW, uno spazio dedicato ai professionisti del settore del legno per connettersi e collaborare. I partecipanti sono stati incoraggiati a creare account sulla piattaforma per migliorare le loro opportunità di networking. Inoltre, il sito web di ALLVIEW è stato presentato come una risorsa preziosa, contenente tutti i documenti e le informazioni rilevanti per i partecipanti.



La formazione sulla CSR è iniziata con una sessione guidata dalla dott.ssa Agnieszka Laskowska, incentrata sulla definizione di Responsabilità sociale d'impresa e sulla sua importanza nel mondo degli affari. La dott.ssa Agnieszka Jankowska e il dott. Paweł Kozakiewicz, professore associato, l'hanno affiancata durante tutta la sessione. I partecipanti sono stati introdotti al business case della CSR, aiutandoli a comprendere i benefici che essa porta non solo alle aziende, ma anche ai dipendenti e alla comunità in generale. Il programma mirava a fornire una comprensione completa della Responsabilità sociale d'impresa, guidando i partecipanti attraverso i concetti chiave, le strategie pratiche di attuazione e le buone pratiche globali.

La formazione è stata strutturata in vari moduli per garantire un approccio accessibile all'integrazione della CSR nelle operazioni aziendali. Per ispirare i partecipanti e offrire spunti pratici, sono state presentate e discusse le migliori pratiche internazionali, con casi di studio di iniziative CSR di successo nell'industria del legno a livello mondiale.

Questi esempi hanno permesso ai partecipanti di imparare da applicazioni reali, evidenziando al contempo le variazioni culturali e regionali nelle strategie di CSR, fornendo così una prospettiva globale. Molti dei rapporti ALLVIEW sono serviti come risorse chiave per queste sessioni.

Durante la formazione sono state incoraggiate discussioni e sessioni di domande e risposte per favorire il coinvolgimento dei partecipanti e rispondere a domande specifiche. Le discussioni aperte hanno seguito ogni tema presentato e i partecipanti sono stati invitati a porre domande o a condividere commenti in qualsiasi momento delle presentazioni.





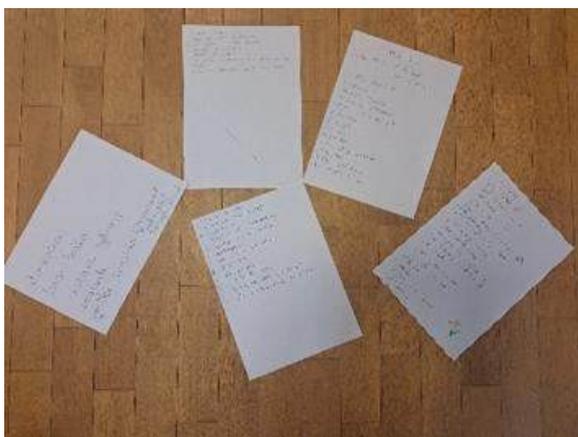
Adottando un approccio pratico, il programma di formazione prevedeva attività e giochi interattivi, tra cui il già citato "Snap Introduction". Questi esercizi di team building sono stati pensati per favorire la creatività, la collaborazione e la comunicazione efficace tra i partecipanti. Questo segmento è stato condotto dalla dott.ssa Monika Marchwicka.



A metà giornata, la formazione sulla RSI ha incluso un gioco in cui i partecipanti hanno dovuto dimostrare la loro creatività e che ha dato la possibilità di fare una pausa dall'assorbimento di molte informazioni. Divisi in cinque gruppi, ciascuno dei quali ha ricevuto un oggetto di uso quotidiano (una tazza, un martello, un candeliere, una spillatrice o un casco), i partecipanti hanno dovuto trovare usi non convenzionali per questi oggetti banali. Il moderatore ha dato il via al gioco stabilendo le regole e accendendo la scintilla della creatività all'interno dei gruppi (compito non difficile, visto che il gruppo era davvero comunicativo e allegro). I gruppi si sono impegnati in una vivace sessione di brainstorming. L'atmosfera era piena di energia collaborativa mentre i partecipanti si scambiavano idee. Un gruppo che ha disegnato il casco ha superato le aspettative, trovando ben 18 alternative.

Hanno elencato usi come un vaso da fiori, uno strumento musicale, una piastra per capelli, una ciotola e molti altri. La varietà di idee testimonia l'enorme creatività dei partecipanti. È stato difficile scegliere l'idea migliore a causa dell'elevato numero di idee.

Il gioco si è concluso incoraggiando i partecipanti a riflettere sull'importanza della risoluzione creativa dei problemi, del superamento delle barriere mentali e dell'applicazione pratica di queste abilità alle loro iniziative di RSI nel settore del legno. In sostanza, il gioco Unusual Uses for Everyday Objects non solo ha messo in mostra l'abilità inventiva dei partecipanti, ma ha anche favorito una mentalità collaborativa che favorisce il pensiero innovativo, una mentalità indispensabile nel campo delle pratiche di CSR nell'industria del legno.



Particolare attenzione è stata data all'analisi delle migliori pratiche attuate dalle aziende polacche del settore del legno e dell'arredamento. Questa sezione è stata guidata dal Dr. Paweł Kozakiewicz, professore associato. I rappresentanti di JAF hanno illustrato le iniziative di CSR intraprese dalla loro azienda, fornendo preziose indicazioni sulle loro esperienze. I partecipanti hanno espresso un forte interesse a impegnarsi in attività di RSI a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

La seconda sessione è iniziata con una presentazione volta a fornire ai partecipanti le conoscenze, le competenze e la motivazione necessarie per integrare le pratiche sostenibili e socialmente responsabili nelle attività principali delle aziende dell'industria del legno. Questo segmento è stato condotto dalla dott.ssa Agnieszka Laskowska.

Tra gli altri argomenti, la sessione ha trattato i quadri e gli standard di CSR ampiamente riconosciuti, tra cui l'ISO 26000. La presentazione ha spiegato come questi standard guidino le aziende nell'implementazione e nella rendicontazione delle loro iniziative di CSR.

L'accento è stato posto sull'importanza di una rendicontazione trasparente, poiché ci si aspetta sempre più che le aziende comunichino al pubblico i loro sforzi in materia di RSI, descrivendo nel dettaglio il loro impatto sociale e ambientale. Questa comunicazione non solo migliora l'immagine del marchio di un'azienda, ma aumenta anche la fedeltà dei clienti e migliora il morale dei dipendenti.

Ai partecipanti è stato presentato un sito web del governo polacco progettato per supportare l'implementazione di strategie di CSR all'interno delle aziende. Inoltre, è stato presentato un breve video che illustra le pratiche esemplari di CSR delle aziende polacche.



Questa sezione è stata condotta dal Dr. Paweł Kozakiewicz, professore associato, e dalla Dr.ssa Agnieszka Jankowska. La presentazione si è concentrata sulle sfide e le opportunità uniche per l'attuazione della RSI nell'industria del legno. L'accento è stato posto sulla necessità di integrare la sostenibilità nelle pratiche aziendali e di affrontare le sfide ambientali specifiche del settore.

È stato evidenziato l'impatto ambientale delle pratiche di approvvigionamento responsabile, dimostrando come l'approvvigionamento sostenibile si allinei agli obiettivi della CSR riducendo l'impatto ambientale e promuovendo pratiche forestali responsabili. Il ruolo di certificazioni come l'FSC (Forest Stewardship Council) nel garantire che i prodotti in legno provengano da foreste gestite in modo responsabile è stato fortemente sottolineato e discusso attivamente dai partecipanti.

I relatori hanno anche sottolineato l'importanza della qualità dei prodotti in relazione alla RSI, che riflette l'impegno per la soddisfazione dei clienti e la longevità dei prodotti. È stato spiegato come il rispetto degli standard di qualità contribuisca alla RSI riducendo al minimo gli sprechi e migliorando la soddisfazione dei clienti. Inoltre, l'educazione dei clienti alla qualità e alla durata dei prodotti è un aspetto essenziale dei valori della RSI.

Durante una discussione informale, l'azienda ha condiviso esempi di sfide quotidiane che deve affrontare con i propri clienti. Il dialogo ha offerto l'opportunità di affrontare e cercare soluzioni in modo collaborativo ad alcuni di questi problemi.



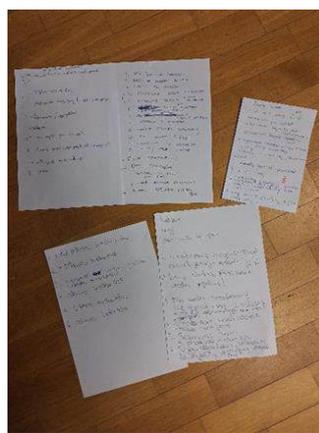
Anche il secondo giorno di formazione è stato caratterizzato da giochi coinvolgenti, guidati dalla dott.ssa Monika Marchwicka. La prima attività è stata un gioco sulla CSR intitolato "Crea l'azienda perfetta". I partecipanti sono stati divisi in quattro squadre, ognuna delle quali aveva il compito di progettare in modo collaborativo un'azienda ideale, concentrandosi su un'area specifica della CSR:

- Squadra 1: Protezione dell'ambiente
- Team 2: Risorse umane
- Team 3: Inclusione delle persone con disabilità
- Team 4: Coinvolgimento locale

All'interno di ciascun team, i partecipanti hanno riflettuto su tre aspetti chiave:

1. **Fattori da considerare:** Quali sono gli elementi da prendere in considerazione per garantire che l'azienda operi in conformità con i principi della CSR nella sua area designata?
2. **Vantaggi della RSI:** Quali vantaggi trae l'azienda dall'integrazione dei principi della RSI nelle sue attività?
3. **Impatto sociale:** in che modo le iniziative di CSR dell'azienda hanno un impatto positivo sulla società?

Ogni squadra ha preparato una breve presentazione per illustrare le iniziative di CSR della propria azienda, sottolineando le azioni specifiche proposte per l'area assegnata. Il gioco si è concluso con una discussione aperta, che ha invitato i partecipanti a condividere intuizioni, lezioni apprese e potenziali applicazioni reali dei principi della RSI. Hanno anche discusso le soluzioni di CSR che le loro aziende hanno già implementato.



Il secondo gioco, intitolato "TOP 10", ha sfidato i partecipanti a indovinare le prime 10 aziende note per la loro eccellente reputazione in materia di RSI e per la loro leadership nelle pratiche commerciali socialmente responsabili. Questo gioco a quiz non è stato concepito come un test di conoscenza di questi giganti socialmente responsabili, ma come uno strumento educativo per promuovere la consapevolezza e l'apprezzamento delle aziende che hanno un impatto positivo sul mondo. L'elenco delle 10 aziende TOP è stato ricavato dagli articoli di Forbes pubblicati nel 2012, 2013 e 2019, che hanno messo in evidenza le dieci aziende con la migliore reputazione in termini di CSR.

Al termine della sessione di coaching, i partecipanti hanno completato un sondaggio sulla CSR, a cui hanno partecipato 27 dipendenti di JAF. L'indagine ha rivelato che JAF opera nel settore privato e impiega da 50 a 250 persone. La gestione delle risorse umane è affidata al direttore o al team di gestione dell'azienda.

Nella sezione dedicata ai fattori occupazionali dell'indagine, la maggior parte degli intervistati (90%) ha indicato che l'azienda non assume attualmente persone con disabilità, migranti, rifugiati o altri gruppi particolarmente vulnerabili. Alla domanda sull'importanza di vari fattori nell'assunzione di persone con disabilità, 22 dipendenti (l'82% degli intervistati) hanno dichiarato che i seguenti aspetti sono molto importanti: precedenti esperienze di assunzione di persone con disabilità, impegno del datore di lavoro verso pratiche socialmente responsabili e capacità della persona con disabilità di soddisfare i requisiti professionali del lavoro. Inoltre, 14 dipendenti (il 52% degli intervistati) hanno dichiarato che i datori di lavoro spesso esitano ad assumere persone con disabilità a causa della mancanza di informazioni su dove trovare candidati idonei, della mancata conoscenza dei servizi di consulenza e supporto professionale disponibili e dell'insufficiente conoscenza delle pratiche di successo e delle esperienze positive di altri datori di lavoro che hanno assunto persone con disabilità. Diciassette dipendenti (il 63% degli intervistati) hanno identificato i principali vantaggi potenziali dell'assunzione di persone con disabilità per un'organizzazione, tra cui una maggiore reputazione presso i partner commerciali, i clienti e la comunità locale, nonché una migliore atmosfera sul posto di lavoro e una maggiore coesione tra i dipendenti nel trattenerne i lavoratori che diventano disabili. Nella terza parte dell'indagine, i dipendenti hanno risposto a domande sul concetto di Responsabilità sociale d'impresa. In particolare, 23 dipendenti (l'85% degli intervistati) hanno indicato che tutte le caratteristiche della RSI elencate nel sondaggio erano importanti (voto 4) o molto importanti (voto 5). Gli intervistati hanno evidenziato i seguenti attributi della RSI come particolarmente significativi: miglioramento della reputazione aziendale, soddisfazione dei dipendenti, rispetto dei diritti umani, trattamento equo di fornitori e consumatori, considerazione del feedback dei dipendenti, aumento della redditività e gestione ambientale. Circa il 78% dei dipendenti intervistati (21 persone) si è dichiarato d'accordo (voto 4) o fortemente d'accordo (voto 5) con le affermazioni che sottolineano che un'azienda è socialmente responsabile se rispetta la dignità di tutti gli stakeholder del mercato, se promuove l'innovazione per ottenere un vantaggio competitivo, se contribuisce alla crescita dell'azienda.

Inoltre, 21 dipendenti (il 78% degli intervistati) considerano le attività di donazione/sponsorizzazione (in ambito sportivo, musicale e culturale), il sostegno a progetti rivolti ai giovani e la promozione dello sviluppo del capitale umano come ruoli importanti (valutati come 4) o molto importanti (valutati come 5) per l'azienda. La sezione successiva dell'indagine ha esaminato l'atteggiamento nei confronti dei dipendenti. Ben 25 intervistati (93%) hanno considerato importanti o molto importanti tutte le caratteristiche aziendali elencate nella domanda 12, tra cui:

- Sicurezza del lavoro
- Rispetto dei diritti umani
- Crescita aziendale e massimizzazione dei profitti
- Promozione dell'avanzamento delle donne
- Atteggiamenti nei confronti di donne, minoranze etniche e persone con disabilità nell'occupazione
- Sensibilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti
- Sviluppo di relazioni con fornitori e consumatori
- Sicurezza e salute sul lavoro
- Condizioni di lavoro adeguate
- Trattamento equo dei dipendenti
- Inoltre, 22 dipendenti (l'82% degli intervistati) si sono dichiarati d'accordo (con un punteggio di 4) o fortemente d'accordo (con un punteggio di 5) con le affermazioni che affermano che il loro datore di lavoro:
  - Impiega persone appartenenti a gruppi socialmente svantaggiati
  - Offre pari opportunità di istruzione, formazione e avanzamento di carriera.
  - Consultare il personale su questioni aziendali importanti
  - Incoraggia l'attivismo sociale dei dipendenti (nella cultura, nello sport, ecc.) e offre condizioni di lavoro adeguate.
  - Rispetta la dignità e la reputazione di tutti i dipendenti nelle sue operazioni.



La sezione successiva dell'indagine si è concentrata sull'atteggiamento dei dipendenti nei confronti dell'azienda. Venti dipendenti (il 74% degli intervistati) si sono detti orgogliosi di far parte dell'organizzazione, di parlare volentieri dell'azienda con i propri colleghi e di essere in grado di gestire il proprio lavoro.

Amici, conoscenti e familiari e prevedevano di rimanere in azienda per almeno altri due anni. Inoltre, hanno una visione positiva dell'azienda, sono disposti a fare sforzi supplementari per sostenerne la crescita, la raccomandano come un buon posto di lavoro e provano un forte senso di appartenenza.

Alla domanda sulle prestazioni complessive dell'azienda, 21 dipendenti (78% degli intervistati) si sono detti d'accordo (voto 4) o fortemente d'accordo (voto 5) sul fatto che il datore di lavoro valorizzi i contributi dei dipendenti, favorendo un senso di legame con l'azienda. Hanno inoltre convenuto che un approccio socialmente responsabile nei confronti dei dipendenti porta a risultati positivi a lungo termine per l'azienda, hanno riconosciuto che la soddisfazione dei dipendenti è fondamentale per il successo dell'azienda e hanno apprezzato il sostegno dell'azienda nell'aiutare il personale a conciliare lavoro e vita familiare.

Un'altra parte dell'indagine ha esplorato il ruolo della Responsabilità sociale d'impresa durante le crisi economiche. Ben 22 dipendenti (l'82% degli intervistati) si sono dichiarati d'accordo (voto 4) o totalmente d'accordo (voto 5) con le seguenti affermazioni:

- L'azienda impiega principalmente personale a tempo indeterminato
- Rispetta i diritti umani
- Offre pari opportunità di istruzione, formazione e avanzamento di carriera.
- Ascolta i suggerimenti dei dipendenti
- Promuove la salute e la sicurezza sul posto di lavoro
- Mantiene l'onestà nei confronti di fornitori e consumatori
- Nonostante la crisi economica, l'azienda continua a dare priorità al benessere dei dipendenti, riconoscendo che il personale motivato sarà molto richiesto anche dopo la crisi.
- Offre condizioni di lavoro adeguate

Il feedback dei dipendenti di JAF riflette un'opinione altamente positiva degli sforzi dell'azienda in queste aree. Per quanto riguarda i dati demografici, hanno risposto 17 dipendenti (63%), di cui 9 uomini e 8 donne. La distribuzione per età comprende 3 dipendenti di età compresa tra i 23 e i 35 anni, 6 dipendenti di età compresa tra i 35 e i 45 anni e 8 dipendenti di età compresa tra i 45 e i 55 anni. In termini di istruzione, 14 partecipanti erano in possesso di un titolo di studio superiore, 2 avevano completato le scuole superiori e 1 era laureato. Dei 17 intervistati, 9 avevano più di 10 anni di esperienza lavorativa, 3 avevano meno di 5 anni di esperienza e 4 avevano tra i 5 e i 10 anni di esperienza. La formazione si è conclusa con una cerimonia formale di chiusura, durante la quale i partecipanti hanno fornito un feedback sul corso e sono stati consegnati loro i certificati di completamento.





Grazie alle sessioni di coaching, JAF è stata in grado di liberare tutto il suo potenziale, consentendo all'azienda di superare le barriere esistenti, di ampliare la propria zona di comfort e di acquisire una comprensione più profonda sia delle operazioni interne che delle esigenze dell'ambiente esterno. Questa maggiore consapevolezza consente a JAF di rispondere in modo più efficace a queste esigenze. I dati raccolti nell'ambito del Work Package 4 dai partner del progetto si sono rivelati estremamente preziosi. È importante notare che da allora JAF ha compiuto passi significativi per rafforzare ulteriormente il suo impegno nella responsabilità sociale d'impresa, ampliando la portata delle sue iniziative di CSR.

## 4. Fase di coaching in Slovenia

### WIC

Le sessioni di coaching si sono svolte il 12, 13 e 19 settembre 2024 a Lubiana, in Slovenia. Il workshop è stato condotto tramite la piattaforma ZOOM, con un totale di 20 ore di coaching completate nel corso di tre giorni. Agli incontri hanno partecipato i rappresentanti del Cluster dell'industria del legno della Slovenia, tra cui Mateja Habjan e Bernard Likar.

Il primo giorno della fase di coaching ha visto la partecipazione di tre partecipanti provenienti da diverse aziende:

- **M Sora** - M Sora è una società per azioni fondata nel 1948, inizialmente focalizzata sull'approvvigionamento di prodotti agricoli e forestali. Nel corso del tempo, l'azienda ha abbracciato nuove tecnologie e metodi, sviluppando un modello aziendale rispettoso dell'ambiente. Oggi M Sora è rinomata per le sue innovative finestre in legno, porte scorrevoli e porte standard su misura. Questi prodotti si integrano perfettamente con diversi stili architettonici, aggiungendo un tocco distintivo agli edifici moderni.
- **Lumar IG** - Lumar IG è un produttore sloveno leader di edifici a energia quasi zero (NZEB). La sua filosofia è incentrata sulla creazione di nuove tendenze e di edifici di alta qualità che offrano il massimo comfort abitativo con il minimo impatto ambientale, garantendo il miglior rapporto qualità-prezzo.
- **Marles Hiše Maribor** - Marles Hiše Maribor è il più antico e grande produttore di edifici prefabbricati della Slovenia. Con oltre 70 anni di esperienza, ha costruito più di 27.000 edifici singoli e oltre 400 asili e scuole. Marles svolge un ruolo strategico nel promuovere l'edilizia prefabbricata attraverso la collaborazione con istituti di ricerca, concorrenti del settore e partner commerciali.
- **Rihter** - Rihter è specializzata nella produzione di case prefabbricate su misura, a basso consumo energetico e a energia quasi zero. Ogni casa Rihter è personalizzata in base alle specifiche del cliente, garantendo che ogni edificio, indipendentemente dal tipo, soddisfi le esigenze e i desideri individuali del cliente.
- Queste sessioni hanno favorito importanti scambi tra i leader del settore e i partecipanti al coaching, concentrandosi sull'innovazione e la sostenibilità nell'industria delle costruzioni e del legno.

La sessione di coaching ha affrontato temi legati alla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) e si è basata sui materiali sviluppati nell'ambito del WP4, insieme alle risorse formative fornite dal coach.

Prima dell'inizio della fase di coaching, è stato distribuito ai partecipanti un questionario per valutare la loro comprensione iniziale della CSR. La sessione è iniziata con un benvenuto ufficiale da parte del signor Bernard Likar, B.Sc., leader dell'organizzazione.

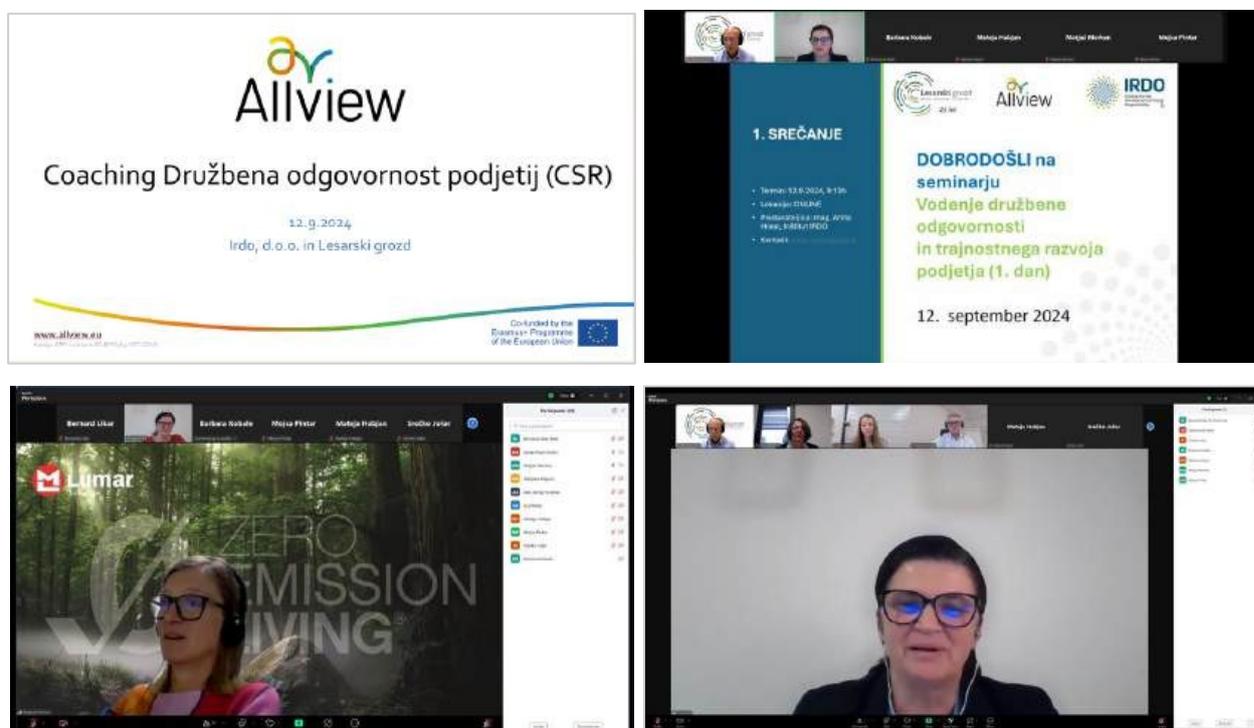
Wood Industry Cluster (WIC) nel progetto ALLVIEW. A seguire, è stata fatta una breve presentazione degli obiettivi e dei risultati del progetto ALLVIEW.

Ogni partecipante si è poi presentato condividendo il proprio nome, la posizione lavorativa, il background professionale e gli hobby, dando un tocco personale alle presentazioni.

Durante l'incontro, i partecipanti hanno raggiunto un consenso su come procedere nel processo di coaching:

1. I partecipanti possono scegliere di partecipare senza esami o compiti a casa, ricevendo un certificato di partecipazione al termine della sessione di coaching.
2. In alternativa, i partecipanti potevano optare per un percorso più strutturato, che prevedeva tre compiti a casa e un esame. Chi lo avesse completato avrebbe ricevuto non solo un attestato di partecipazione, ma anche un certificato aggiuntivo intitolato "Leader per la responsabilità sociale e lo sviluppo sostenibile (livello 1)".

Questo approccio flessibile ha permesso ai partecipanti di impegnarsi nel processo di coaching in base al livello di impegno preferito e ai risultati desiderati.



Dopo la parte di benvenuto, c'è stata una presentazione del progetto ALLVIEW, che ha evidenziato i suoi obiettivi principali, fornita da Bernard Likar. È stata inoltre mostrata la piattaforma ALLVIEW, uno spazio creato per mettere in contatto gli operatori del settore del legno. I partecipanti sono stati incoraggiati a scoprire la piattaforma. Ai partecipanti è stato presentato il sito web di ALLVIEW con tutti i rapporti come fonte di informazioni.

Dopo la presentazione del progetto e dei partecipanti, ha preso la parola la coach Anita Hrast. Durante il primo giorno della fase di coaching i partecipanti sono stati introdotti a:



- Cos'è la CSR e cos'è lo sviluppo sostenibile: concetti e definizioni di base, quali sono i vantaggi, esempi,
- Cenni storici e teorici del concetto di RSI
- Politiche globali e dell'UE
- Normativa rivista e nuovi requisiti per le aziende

I contenuti sono stati seguiti da una discussione con i partecipanti.

La sessione è iniziata con una presentazione volta a fornire ai partecipanti le conoscenze, le competenze e la motivazione per integrare pratiche sostenibili e socialmente responsabili nelle operazioni principali dell'azienda del settore del legno. Anche questa sezione è stata condotta dalla coach Anita Hrast.

In questa sessione, i partecipanti hanno imparato a conoscere:

- a) Come sviluppare una strategia di CSR
- b) Ricerca e definizione del piano di CSR (identificazione delle questioni chiave, coinvolgimento degli stakeholder)
- c) Stabilire obiettivi chiari (obiettivi a breve, medio e lungo termine, allineati alla strategia aziendale)
- d) Sviluppare la strategia (creazione di un piano dettagliato, benchmarking e best practice)
- e) Attuazione (comunicazione interna, partenariati esterni)
- f) Monitoraggio e rendicontazione (monitoraggio dei progressi, rendicontazione trasparente)
- g) Revisione e miglioramento (miglioramento continuo)
- h) Come riferire e comunicare i dati all'interno e all'esterno

<b>Comunicazione interna</b>	<b>Comunicazione esterna</b>
<b>Aggiornamenti regolari</b> (Intranet e Newsletter, incontri in municipio Riunioni in sala)	<b>Trasparenza e rendicontazione</b> (Annuale CSR Rapporti, Audit di terze parti)
<b>Coinvolgimento dei dipendenti</b> (Laboratori e Formazione, Meccanismi di feedback)	<b>Media digitali e sociali</b> (Social Media Campagne, Aggiornamenti del sito web)
<b>Comunicazione visiva</b> (Infografiche e cruscotti)	<b>Stampa e relazioni pubbliche</b> (Comunicati stampa, partnership con i media)
	<b>Coinvolgimento delle parti interessate</b> (Comunità Eventi, Sondaggi e feedback)

1. Come formare il personale aziendale alla gestione della CSR e dello sviluppo sostenibile
2. Come formare un team di progetto e costruire strategicamente la CSR e quindi lo sviluppo sostenibile all'interno e all'esterno dell'azienda
3. Tutto sullo SROI
4. Principi chiave dello SROI - Coinvolgere gli stakeholder, capire cosa cambia, dare valore alle cose che contano, includere solo ciò che è rilevante, non fare troppe dichiarazioni, essere trasparenti, verificare i risultati.
5. Fasi per condurre un'analisi SROI - Stabilire l'ambito e identificare gli stakeholder, mappare i risultati, evidenziare i risultati e attribuire loro un valore, stabilire l'impatto, calcolare lo SROI, riferire, utilizzare e incorporare:

6. Vantaggi dello SROI - Miglioramento del processo decisionale, miglioramento della responsabilità
7. Sfide dello SROI - Raccolta dati, assegnazione di deleghe finanziarie, intensità di risorse:



La terza sessione di coaching è iniziata con una breve sintesi del precedente WS. Nell'ultima sessione di coaching, i partecipanti hanno anche presentato i loro compiti. Ogni partecipante ha dovuto presentare lo stato dell'arte della CSR nella propria azienda. L'argomento principale era:

1. CSR secondo la ISO26000 dal loro punto di vista pratico (hanno considerato un esempio di buona pratica dall'organizzazione o da qualcun altro)
2. La posizione di responsabile della CSR e dello sviluppo sostenibile: i partecipanti dovevano preparare una descrizione e una struttura della posizione, dove dovrebbe essere collocata nell'organizzazione - la situazione era descrittiva (realistica o una visione del futuro), potevano anche descrivere l'esempio di qualcun altro (pratica slovena o straniera)
3. Analisi del report annuale sullo sviluppo sostenibile e la CSR - dovevano presentare la struttura (indice) del rapporto, il collegamento e gli strumenti utilizzati (ad esempio gli standard GRI...) e se tutti gli aspetti chiave dell'ESG (ambiente, società, gestione) sono coperti nel report, suggerendo miglioramenti.

Hanno anche imparato a conoscere:

- Standard, linee guida per il reporting di sostenibilità - ISO 26000 (2010), SDG Agenda 2030
- Standard GRI (2021), iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite, linee guida dell'OCSE, ESG, TCFD, SBTi (dal contesto storico)
- Definizione di responsabilità sociale in ISO26000:2010
- Linee guida dell'OCSE
- Dichiarazione dell'OIL
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Patto globale delle Nazioni Unite
- Direttiva sulla rendicontazione degli indicatori non finanziari per le grandi imprese - i principali requisiti della direttiva
- GRI - Global Reporting Initiative - Standard globali per gli impatti sulla sostenibilità
- EFQM

I partecipanti sono stati informati sulle organizzazioni e sui progetti che promuovono lo sviluppo della responsabilità sociale in Slovenia, nonché su altre organizzazioni che partecipano alla pianificazione e all'attuazione della responsabilità sociale e la incoraggiano tra i loro membri.

Il workshop si è svolto in modo interattivo con la partecipazione dei partecipanti. I partecipanti hanno dovuto fare un lavoro di squadra, quindi sono stati divisi in gruppi, dove hanno discusso per 20 minuti su:

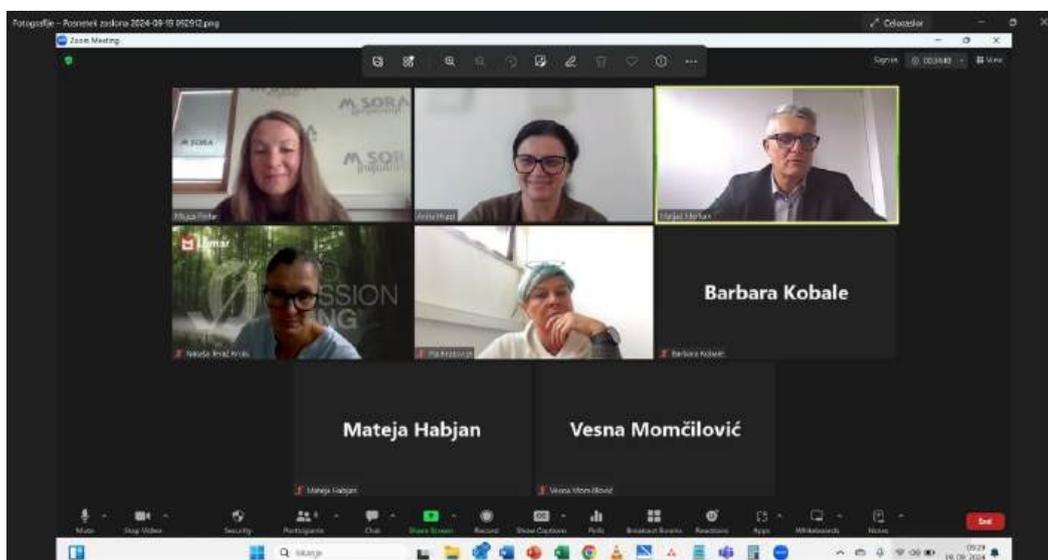
1. Chi è responsabile, all'interno dell'azienda, della preparazione della relazione annuale su DO e TR (funzione)?
2. Quali sono i contenuti di un report, di solito, nel contesto ESG?
3. Come si svolge il processo di raccolta dei dati e di verifica della loro autenticità?
4. Chi è coinvolto e come?
5. Quanto tempo richiede il processo e quante risorse richiede?
6. Qual è l'estensione del report oggi e come prevede che sarà in futuro?
7. A chi vengono fornite le informazioni del report annuale, come e quando?

Seguono le relazioni di ciascun gruppo.

Hanno inoltre discusso dello sviluppo sostenibile e dei pilastri che lo compongono (ambientale, sociale ed economico). Hanno inoltre appreso il concetto di ESG.

Sono stati inoltre presentati esempi di buone pratiche nel campo della rendicontazione della CSR e degli standard obbligatori per le piccole e medie imprese (perché sono importanti). Alla fine del workshop, il coach ha mostrato ai partecipanti come realizzare il reporting (tempistica per la preparazione del report di sostenibilità, ESEMPIO di responsabilità per la gestione della sostenibilità e la preparazione del report, quali sono i benefici e il valore del reporting).

Anche questa sezione è stata guidata dall'allenatrice Anita Hrast.



Al termine della fase di coaching, 6 partecipanti hanno deciso di sostenere gli esami per il certificato IRDO di livello 1 (responsabile della responsabilità sociale d'impresa e dello sviluppo sostenibile).

Per tutte le sessioni di formazione sono stati preparati e distribuiti ai partecipanti materiali pertinenti per ogni giornata. Allo stesso tempo, è stata fornita loro una consulenza di gruppo e individuale sull'integrazione della CSR e dello sviluppo sostenibile nella loro attività, in base alle loro esigenze. 12 persone di 5 aziende hanno preso parte al

fase di coaching. Di questi, 6 (la metà) hanno scelto di ottenere il certificato aggiuntivo IRDO di livello 1 in Leadership per la responsabilità sociale e lo sviluppo sostenibile.

Attraverso un questionario all'inizio e alla fine della formazione, nonché una valutazione del lavoro in corso durante la formazione, abbiamo ottenuto un feedback molto utile dai partecipanti e lo abbiamo riassunto nei seguenti risultati:

- Alcuni partecipanti hanno una buona conoscenza della CSR e dello sviluppo sostenibile, altri meno.
- Coloro che già conoscevano il settore hanno ricevuto contenuti aggiuntivi che prima non conoscevano, in particolare una visione più ampia dei documenti internazionali, della legislazione e degli standard più recenti e della loro applicazione pratica.
- I partecipanti riferiscono che la consulenza e la formazione hanno aperto l'orizzonte delle questioni di sostenibilità e responsabilità sociale che devono essere integrate nella loro attività. Anche se conoscevano già alcuni contenuti, hanno ricevuto informazioni concrete su come metterli in pratica.
- Molti di loro si sono resi conto solo durante la formazione che avevano bisogno di un coordinatore della sostenibilità in azienda e hanno deciso durante la formazione di preparare tutto a questo scopo, di creare e formare una persona che lavorasse in questo settore.
- Alcuni hanno deciso di ampliare il team del progetto di sostenibilità aziendale.
- Tutti i partecipanti sono stati soddisfatti della formazione, affermando di aver ricevuto più di quanto si aspettavano. In particolare, i numerosi materiali che hanno potuto scaricare gratuitamente dopo il corso di formazione per la formazione interna dei loro colleghi e della direzione.
- Hanno osservato che sarebbe utile preparare delle sintesi di questi argomenti per i dirigenti e i colleghi, prima per cercare di sensibilizzarli sull'importanza del tema e poi per formarli ad agire con questo spirito nelle loro aziende.

In ogni caso, continueranno a lavorare in questo settore, poiché si sono resi conto che richiede persone competenti e un'ampia gamma di competenze, nonché un maggior numero di colleghi coinvolti nell'attuazione della sostenibilità nelle aziende.

## 5. Fase di coaching in Spagna

### AMBIT

AMBIT ha implementato il coaching ALLVIEW in collaborazione con altri importanti enti regionali, nell'ambito anche di un'iniziativa regionale volta a sostenere l'implementazione di pratiche di CSR nelle aziende catalane del settore dell'arredamento.

Le sessioni di coaching congiunte si sono svolte nelle seguenti date:

21/11/2023

12/12/2023

9/01/2024

23/01/2024

6/02/2024

20/02/2024

Oltre alle sessioni congiunte di cui sopra, sono state organizzate e tenute da AMBIT (con il supporto di R4S) sessioni di coaching specifiche e personalizzate per realizzare un'analisi specifica della situazione del settore (due sessioni con ogni azienda) e della loro situazione specifica e dei problemi e delle pratiche esistenti (un colloquio con le aziende, individualmente o congiuntamente). Infine, sono state organizzate ulteriori sessioni personalizzate di supporto per mettere a punto le soluzioni e le attività individuate nelle sessioni precedenti.

Di seguito è riportato l'elenco delle aziende che hanno aderito e concluso il coaching:

ESTILUZ

Euro Building Technology

CUMELLAS / BARCELLONA RUGS

FARO

GARCIA FAURA

ROS<sub>1</sub>

NOMON

INEDIT

BELLAPART

R&G METAL SHAPING

KAVE HOME

AMBIT ha seguito direttamente queste aziende, in quanto membri del cluster AMBIT, ma oltre a queste aziende ve ne sono state altre 6 dell'industria dell'illuminazione che sono state formate da un altro cluster catalano focalizzato proprio su questo settore.

Sono stati discussi i temi legati alla CSR. L'incontro si è basato sui seguenti materiali sviluppati nell'ambito del WP<sub>4</sub> e con il materiale formativo di un coach. AMBIT ha sottolineato che l'obiettivo generale di questo coaching non era solo quello di testare e utilizzare i materiali prodotti dal progetto ALLVIEW. AMBIT mirava anche ad avere un impatto concreto sulla capacità delle aziende partecipanti di comprendere e implementare pratiche di CSR a breve, medio e lungo termine.

Per questo motivo, sono state utilizzate risorse aggiuntive nelle diverse fasi di coaching e anche il supporto fondamentale di una società di consulenza esterna specializzata in Responsabilità Sociale d'Impresa e nella certificazione B-Corp, che rappresenta il più alto standard esistente per raggiungere e dimostrare l'attuazione di strategie e iniziative di CSR.

Gli obiettivi dettagliati di questo coaching erano i seguenti:

- Riflettere sulla Responsabilità Sociale d'Impresa come elemento strategico e trasversale del business.
- creazione.
- Identificare i problemi sociali e ambientali del settore dell'arredamento.
- Diagnosticare la situazione delle aziende del settore e guidare il processo di trasformazione.
- Identificare e dare priorità alle iniziative di RSI da promuovere da parte del Cluster.
- Generare reti e alleanze tra le aziende che partecipano al progetto.

Il coaching è stato organizzato secondo quattro fasi diverse e complementari che hanno visto il coinvolgimento dei professionisti delle aziende in sessioni congiunte (in presenza) e altre individualizzate, personalizzate e online.

La tabella seguente riporta l'elenco completo e il numero di sessioni tenute con le aziende.

#### FASES DE TREBALL

El projecte contempla quatre fases, a les quals s'ha anat desenvolupant el projecte i contingut d'aquest document:

Fases	Fase 1: Set - Oct '23	Fase 2: Oct - Nov '23	Fase 3: Nov '23 - Feb '24	Fase 4: Feb '24
Fases	Anàlisi sectorial	Identificació de les problemàtiques del sector	Diagnòstic de les problemàtiques al sector	Ideació de les potencials solucions per abordar les problemàtiques
Resultats	Contextualització del sector per entendre'n la seva realitat, reptes, oportunitats i iniciatives actuals.	Identificació de <b>4 problemàtiques</b> que estan <b>més presents</b> al sector.	Definició del <b>punt de partida</b> de les empreses del clúster i dels <b>recursos</b> proposats pels clústers per fer-hi front.	Llistat de <b>propostes per abordar les problemàtiques</b> sectorials i transversals identificades, de forma individual (a nivell empresa) i col·lectiva (des del clúster).
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentació aportada pels clústers i <b>anàlisi</b> sectorial</li> <li><b>2 entrevistes</b> amb els clústers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1 sessió de treball</b> amb les empreses participants</li> <li><b>8 entrevistes</b> a empreses dels clústers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>4 sessions d'avaluació</b> amb les empreses participants</li> <li><b>Compleció</b> de les eines d'avaluació (BIA) per part de les empreses participants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Benchmark</b> de bones pràctiques en generació de valor compartit</li> <li><b>1 sessió de socialització</b> del projecte</li> </ul>
Calendar	26 Setembre '23	24 Octubre '23	21 Novembre '23 12 Desembre '23 9 Gener '24 6 Febrer '24	20 Febrer '24



La prima fase ha realitzato un'analisi settoriale complessiva incentrata sulle principali tendenze, sfide, minacce e opportunità del settore dell'arredamento a livello regionale, guardando alle tendenze europee e globali. Questo esercizio ha contribuito a contestualizzare le aziende del settore per comprenderne la realtà, le sfide, le opportunità e le iniziative in corso.

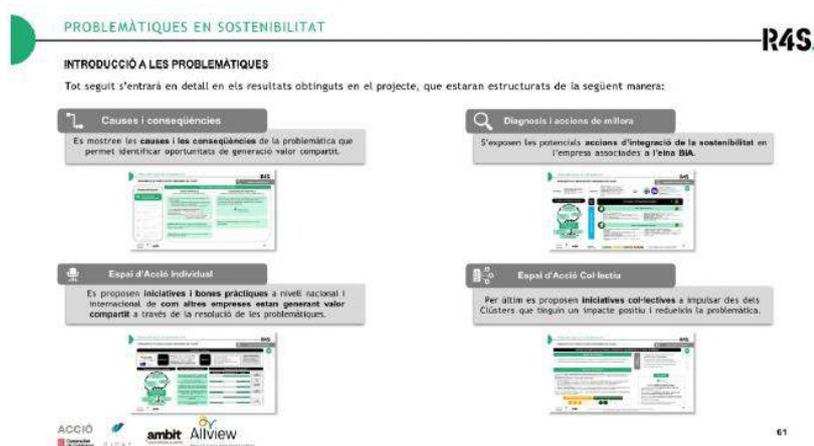
Durante questo processo, la società di consulenza di supporto (R4S) ha raccolto informazioni da AMBIT e ha tenuto diversi incontri con noi per comprendere meglio la situazione attuale. Poi, tutti insieme, abbiamo avuto incontri con le aziende per ricevere i loro input e comprendere meglio la situazione generale anche dal loro punto di vista. Le aziende hanno avuto due sessioni di colloqui con AMBIT e R4S.

La durata approssimativa della sessione congiunta di questa fase è stata di circa 4 ore, mentre la durata totale delle sessioni con le aziende è stata di circa 2 ore, per un totale di 6 ore per ogni azienda.

La seconda fase del processo mirava a identificare i 4 problemi più critici legati alla sostenibilità presenti nel settore per le aziende coinvolte. I risultati hanno aiutato a focalizzare l'attenzione durante le seguenti fasi

su quegli aspetti e quelle aree che le aziende avevano identificato come le più critiche da affrontare. I risultati di questo processo hanno aiutato i coach a identificare efficacemente come e su quali aree delle pratiche di CSR le aziende avrebbero dovuto impegnarsi per implementare con successo la strategia di CSR personalizzata.

Lo schema di riferimento dell'analisi è stato il seguente:



Le 4 aree individuate sono state le seguenti, per ognuna delle quali, come si può vedere nei materiali formativi inseriti di seguito, è stata fatta un'analisi dei problemi, delle cause e delle conseguenze, insieme a un'analisi dettagliata dei problemi pratici.

- Mancanza di accesso a e conservazione dei talenti.
- Difficoltà in gestione del cambiamento e comunicazione.

- Inquinamento da trasporto.
- Uso intensivo delle risorse.

Questo è stato fatto per ognuna delle 4 aree utilizzando lo schema dei problemi degli alberi, come si può vedere nelle diapositive sottostanti:

- Mancanza di accesso e conservazione dei talenti.

PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT R4S.

PROBLEMÀTICA #1: MANCA D'ACCÉS I ARRELAMENT DEL TALENT

**Conseqüències**

**Problemàtica**

**Causas**

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina **BIA**.
- D'altra banda, s'il·lustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers **AMBIT** i **CICAT** que tinguin un impacte positiu i reduixin la problemàtica identificada.

ACCIO

65

- Difficoltà nella gestione del cambiamento e nella comunicazione

PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT R4S.

PROBLEMÀTICA #2: DIFICULTAT EN LA GESTIÓ I COMUNICACIÓ DEL CANVI

**Conseqüències**

**Problemàtica**

**Causas**

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina **BIA**.
- D'altra banda, s'il·lustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers **AMBIT** i **CICAT** que tinguin un impacte positiu i reduixin la problemàtica identificada.

ACCIO

78

- Inquinamento da trasporto.

**PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT** **R4S**

**PROBLEMÀTICA #3: CONTAMINACIÓ DEL TRANSPORT**

Conseqüències

Problemàtica

Causes

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina BIA.
- D'altra banda, s'il·lustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers AMBIT i CICAT que tinguin un impacte positiu i reduixin la problemàtica identificada.

90

- Uso intensivo delle risorse.

**PROBLEMÀTIQUES EN SOSTENIBILITAT** **R4S**

**PROBLEMÀTICA #4: ÚS INTENSIU DELS RECURSOS**

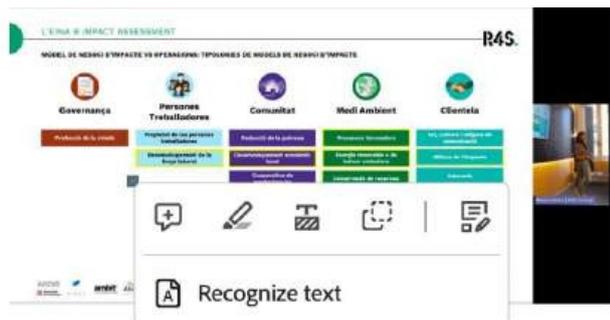
Conseqüències

Problemàtica

Causes

- A continuació, es mostren les **causes** i les **conseqüències** de la problemàtica amb dades objectives.
- Seguidament s'exposen les potencials **accions d'integració de la sostenibilitat** en l'empresa associades a l'eina BIA.
- D'altra banda, s'il·lustren algunes **bones pràctiques individuals**.
- Per últim es proposen **iniciatives col·lectives** a impulsar des dels Clústers AMBIT i CICAT que tinguin un impacte positiu i reduixin la problemàtica identificada.

90



La durata approssimativa delle sessioni congiunte di questa fase è stata di circa 2 ore, la durata totale delle sessioni con le aziende è stata di circa 1 ora, per un totale di 3 ore per ogni azienda.

L'immagine che segue è stata ripresa attraverso uno screenshot durante la sessione del 21 novembre 2023.

Questa terza fase aveva l'obiettivo di identificare il livello di maturità delle aziende coinvolte in relazione alla Le pratiche di RSI consentono di definire il punto di partenza delle aziende per progettare la propria strategia di RSI e quindi implementare le relative attività.

Questa fase ha aiutato anche a identificare correttamente le risorse disponibili che potrebbero rappresentare le più importanti per loro da utilizzare lungo il processo. Questo è stato fatto attraverso la compilazione degli strumenti di valutazione (BIA) da parte delle aziende partecipanti, che hanno contribuito a raccogliere informazioni personalizzate e dettagliate.

Questa fase ha rappresentato sicuramente la parte fondamentale del processo e ha coperto la maggior parte del tempo della fase di formazione e coaching. Ha incluso 4 sessioni di valutazione congiunta con le aziende partecipanti e poi diversi incontri personalizzati con ciascuna di esse.

La durata approssimativa delle sessioni congiunte di questa fase è stata di circa 2 ore ciascuna, per una durata totale di 8 ore. La durata delle sessioni con le singole aziende è stata di circa 2 ore. Per un totale di almeno 10 ore di coaching per ogni azienda.

La seguente immagine è stata scattata attraverso una schermata durante la sessione online del 6 febbraio 2024.



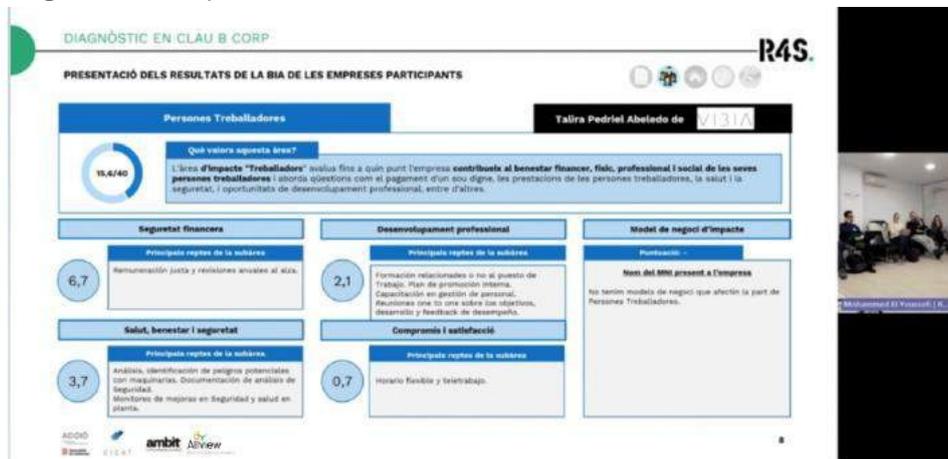
Sulla base dei risultati delle precedenti analisi e fasi, in questa quarta fase sono state fornite alle aziende proposte per affrontare i problemi settoriali e trasversali individuati, sia individualmente (a livello aziendale) che collettivamente (dal cluster). Sono state mostrate diverse buone pratiche di RSI in modo che le aziende, in base alle loro caratteristiche e situazioni specifiche, potessero identificare le più appropriate da implementare. Anche in questa fase, il

Le buone pratiche ALLVIEW sono state utilizzate per migliorare la comprensione delle aziende partecipanti attraverso casi aziendali reali. Queste buone pratiche hanno rappresentato una fonte di ispirazione per le aziende che potranno replicarle in base alle loro caratteristiche e quando emergeranno le opportunità e le condizioni adeguate. Inoltre, questa fase è stata sfruttata anche per presentare i risultati del progetto ALLVIEW che potrebbero essere più utili alle aziende nei processi di innovazione. Nello specifico, AMBIT ha mostrato le diverse piattaforme create, la formazione

materiali (ma non la piattaforma di e-learning, che all'epoca non era ancora disponibile, ma le aziende sono state informate quando è stata resa pubblica) e altri documenti.

La durata dell'ultima sessione è stata di circa 2 ore. La durata delle sessioni conclusive con le singole aziende è stata di circa 2 ore. Per un totale di almeno 4 ore di coaching per ogni azienda.

La seguente immagine è stata ripresa attraverso una schermata durante la sessione di chiusura.



Ambit è molto soddisfatta di aver implementato con successo un processo di coaching eccezionale che si è concluso con risultati notevoli. In totale, siamo riusciti a completare il programma di coaching con 15 persone e 11 aziende del nostro cluster, superando le nostre aspettative iniziali. Inoltre, sono state coinvolte nel processo altre 6 aziende del settore dell'illuminazione, agevolate da un altro cluster regionale.

Il coaching fornito è stato di 23 ore in totale, di cui 16 ore dedicate a sessioni congiunte, mentre le restanti 7 ore si sono concentrate su sessioni individuali o di piccolo gruppo. Oltre a queste sessioni strutturate, Ambit ha mantenuto contatti regolari con tutte le aziende partecipanti durante tutto il processo e nei mesi successivi, assicurando un attento monitoraggio dei loro progressi e offrendo supporto nell'implementazione di esercizi pratici. Il feedback raccolto durante questi scambi è stato estremamente positivo.

Un risultato fondamentale di questo processo è che tutte le aziende partecipanti hanno completato con successo il processo di autovalutazione utilizzando lo strumento di autovalutazione delle B-Corp (<https://www.bcorporation.net/en-us/programs-and-tools/b-impact-assessment/>), uno degli strumenti più avanzati e rigorosi disponibili per valutare i progressi delle aziende nelle pratiche di CSR e determinare il loro livello di maturità in questo settore.

In collaborazione con il nostro partner di consulenza, Ambit ha raccolto e preparato una serie completa di materiali per il coaching e la formazione. Questi includono le risorse del progetto ALLVIEW, in particolare i cataloghi di buone pratiche molto apprezzati, oltre a materiali aggiuntivi provenienti da altri progetti e risorse dei partner. Questi materiali sono stati condivisi con tutte le aziende partecipanti per supportare ulteriormente il loro apprendimento e sviluppo.

## AMBUEBLA

Il presente report fornisce una panoramica delle sessioni di coaching sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) erogate a due PMI locali del settore del mobile, Plumas Yecla ed Etimoe Decoración (aziende associate al CETEM). Le sessioni si sono svolte tra il 7 e l'11 ottobre 2024, per un totale di 20 ore di lezione frontale.

coaching. Il coaching è stato adattato alle esigenze specifiche di ciascuna azienda, riflettendo la loro attuale comprensione e attuazione delle pratiche di sostenibilità e CSR.

Entrambe le aziende, con sede a Yecla, sono state selezionate dopo workshop e sondaggi condotti durante la fase iniziale di questo compito. L'obiettivo era quello di migliorare la loro conoscenza e l'integrazione della RSI nei loro modelli di business.

Da un lato, Plumas Yecla, un'azienda a conduzione familiare con 20 dipendenti, è specializzata nella produzione e commercializzazione di cuscini per il settore dei mobili imbottiti e della casa, con un'attenzione particolare alla sostenibilità, in particolare alle pratiche ambientali come la certificazione ISO 14001 o il Global Recycled Standard.

Le sessioni di coaching si sono concentrate sull'approfondimento degli aspetti sociali e di governance della CSR, in particolare in relazione ai piani azionari. Etimoe Decoración, invece, con 10 dipendenti, si dedica alla produzione, all'acquisto, alla vendita e alla verniciatura di mobili e articoli per la casa. Essendo un'azienda più piccola, cercava una comprensione introduttiva della sostenibilità e della CSR, esplorando come queste pratiche potessero essere incorporate nella loro strategia aziendale. Le sessioni sono state condotte in loco e presso le strutture dell'azienda, in combinazione con l'apprendimento online, le visite in loco e il tutoraggio. Sia i proprietari che il personale amministrativo hanno partecipato alle sessioni, garantendo un approccio strategico all'implementazione dei concetti appresi durante i cinque giorni. Le sessioni di coaching sono state condotte da María Sánchez Melero, coordinatrice del progetto e project manager di AMUEBLA, esperta di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) e gestione della sostenibilità. Il coach ha apportato una profonda conoscenza delle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), fornendo preziosi spunti su misura per le esigenze di ciascuna azienda. Questa competenza ha fatto sì che i contenuti forniti fossero non solo rilevanti, ma anche attuabili, aiutando le due PMI ad esplorare come i principi della CSR possano migliorare le loro prestazioni aziendali, dalla conformità agli standard ambientali allo sviluppo di strutture più inclusive ed eque.



C/Castillarejos, 19  
30510 Yecla (Murcia)  
etimoe-decoracion.com

Telf. 968 791957  
Fax 968 796162  
etimoe@lobocom.es



Il 7 ottobre 2024, dalle 9:00 alle 13:00, si è svolta la prima sessione di coaching. La sessione è iniziata con un'introduzione ai concetti fondamentali di responsabilità sociale d'impresa (CSR) e sostenibilità, evidenziando la loro crescente importanza nel settore dell'arredamento. I partecipanti hanno esplorato la tripla linea di fondo - persone, pianeta e profitto - e i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), comprendendone la rilevanza per le imprese. Sono stati utilizzati esempi reali per mostrare come la CSR possa influenzare direttamente il successo aziendale.

La sessione prevedeva discussioni di gruppo e l'analisi di casi di studio incentrati sul settore dell'azienda, oltre a esercizi pratici volti a valutare le attuali pratiche di CSR dell'azienda e a individuare le opportunità di miglioramento.

Il primo giorno è stato dedicato alla presentazione del progetto ALLVIEW e a gettare le basi dei concetti di CSR. Il coaching è iniziato con un'introduzione all'importanza della CSR nell'industria del mobile, concentrandosi su come le aziende possono raggiungere la tripla linea di fondo, bilanciando persone, pianeta e profitto. Sono stati inoltre discussi in dettaglio i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) o i 10 Principi del Global Compact, con esempi reali utilizzati per illustrare come l'integrazione della CSR possa avere un impatto positivo sul successo delle imprese, in particolare delle PMI. La sessione comprendeva casi di studio specifici per i settori delle aziende, in modo che i partecipanti potessero avere una visione completa.

L'8 ottobre 2024, dalle 9:00 alle 13:00, il secondo giorno del programma di coaching si è concentrato sull'apprendimento pratico attraverso due visite in loco. La prima visita ha riguardato gli impianti di **Plumas Yecla**, dove i partecipanti hanno esaminato le pratiche attuali dell'azienda in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), compresa la loro sostenibilità.

Iniziative e approcci alla responsabilità sociale. La seconda parte della giornata si è svolta all'**Etimo Decoración** dove il gruppo ha esplorato le strategie di CSR di un'altra azienda, in particolare il modo in cui bilancia l'attenzione all'ambiente con gli obiettivi aziendali. Queste visite hanno offerto preziosi spunti di riflessione sulle applicazioni reali della RSI nell'industria del mobile, fornendo una base di confronto e di ispirazione per i partecipanti.

Il secondo giorno sono state organizzate visite in loco per conoscere le attuali pratiche di RSI delle aziende



partecipanti, Plumas Yecla e Etimo Decoración. Le visite hanno offerto l'opportunità di osservare le loro attività in prima persona e di valutare come hanno integrato o desiderano integrare elementi di RSI nei loro processi.

Il 9 ottobre 2024, dalle 9:00 alle 13:00, si è svolta la terza giornata del programma di coaching online, incentrata sull'applicazione pratica delle strategie di CSR personalizzate in base alle esigenze specifiche di ciascuna azienda. La sessione ha fornito un coaching personalizzato, affrontando le priorità chiave sia per Etimo Decoración che per Plumas Yecla. Per Etimo Decoración, l'attenzione si è concentrata sul conseguimento di certificazioni ambientali, come la ISO 14001, che supporta sistemi di gestione ambientale efficaci. Per Plumas Yecla, l'accento è stato posto sullo sviluppo di piani di equità per garantire un trattamento equo e opportunità all'interno della forza lavoro.

Questo approccio mirato ha permesso ai partecipanti di confrontarsi a fondo con i concetti di CSR rilevanti per i loro specifici contesti aziendali, promuovendo azioni di miglioramento.

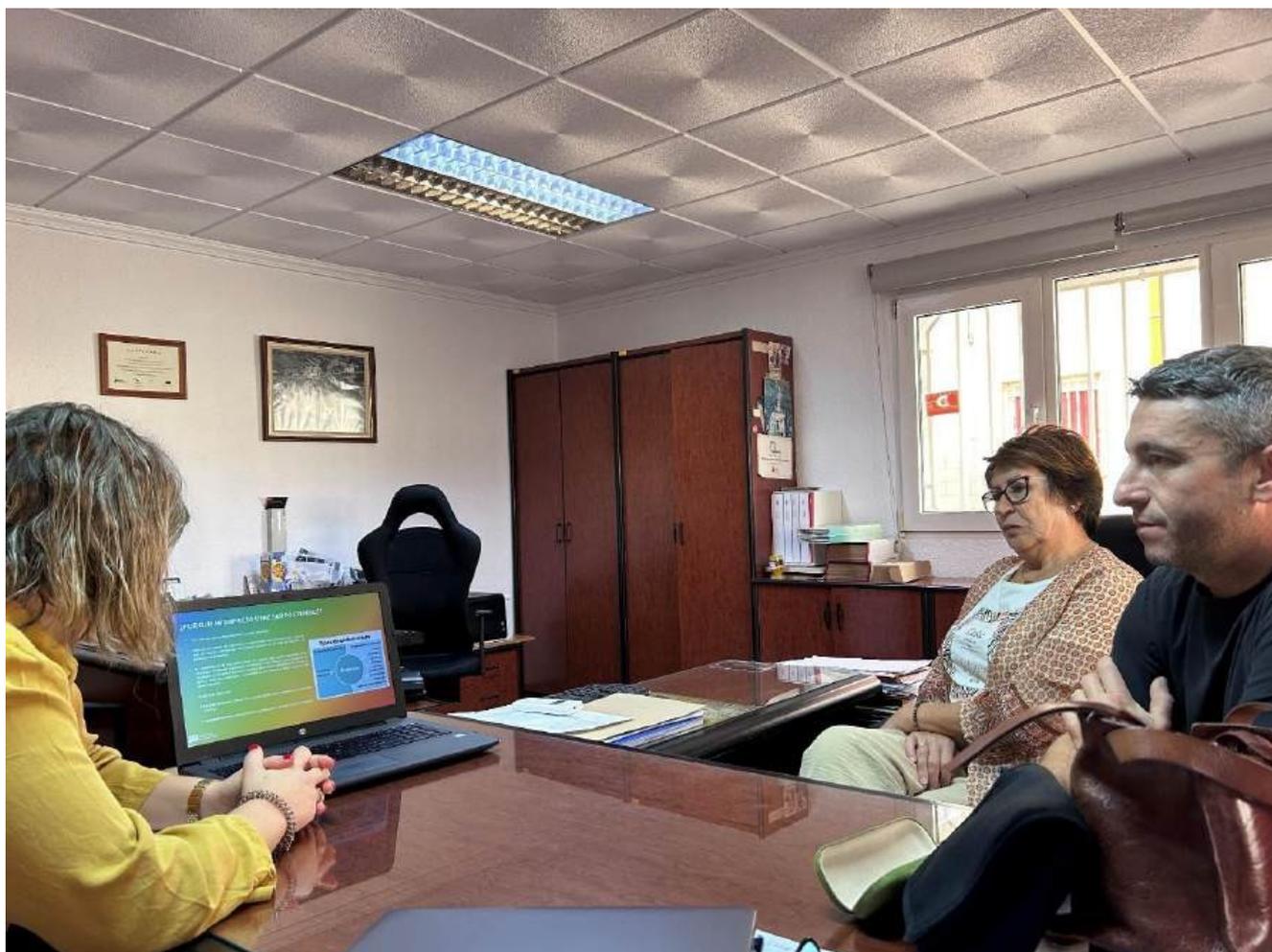
Sulla base degli input dei giorni precedenti e delle conversazioni con le aziende selezionate, come i workshop e le indagini precedenti, il terzo giorno si è concentrato sull'applicazione della teoria della CSR a scenari pratici specifici per ogni azienda. Condotta online, questa sessione è stata personalizzata per rispondere alle esigenze individuali di ogni azienda. Per Etimo Decoración, l'attenzione si è concentrata sull'esplorazione di certificazioni ambientali come la ISO 14001, mentre Plumas Yecla ha ricevuto indicazioni sullo sviluppo e l'attuazione di piani di equità. Gli indici dei contenuti sono stati i seguenti:

### Etimo Decoración:

<p>1. INTRODUZIONE A SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE (SMI)</p> <p>1.1. Che cos'è un Sistema di Gestione Ambientale (SGA)?</p>	<p>3. STRUTTURA DELLA ISO 14001:2015</p> <p>3.1. Panoramica della struttura di alto livello dell'ISO (Allegato SL)</p> <p>3.2. Clausole chiave della ISO 14001</p>
--	--



<p>1.2. Importanza della gestione ambientale per le aziende</p> <p>1.3. Panoramica di Popolare Certificazioni ambientali</p> <p>1.3.1. ISO 14001</p> <p>1.3.2. Altre certificazioni (ad esempio, EMAS, LEED)</p>	<p>3.2.1. Contesto dell'organizzazione</p> <p>3.2.2. Leadership e impegno</p> <p>3.2.3. Pianificazione (rischi e opportunità)</p> <p>3.2.4. Supporto (Risorse, Competenza, comunicazione)</p> <p>3.2.5. Funzionamento (preparazione alle emergenze, controllo dell'impatto ambientale)</p> <p>3.2.6. Valutazione delle prestazioni</p> <p>3.2.7. Miglioramento</p>
<p>2. CAPIRE LA ISO 14001</p> <p>2.1. Che cos'è la ISO 14001?</p> <p>2.2. Scopo e vantaggi della ISO 14001 per le imprese</p> <p>2.3. Concetti chiave della norma ISO 14001</p> <p>2.3.1. Politica ambientale</p> <p>2.3.2. Conformità alle leggi ambientali</p> <p>2.3.3. Miglioramento continuo</p>	<p>4. PASSI PER L'IMPLEMENTAZIONE DELLA ISO 14001</p> <p>4.1. Iniziativa Ambientale Esame ambientale iniziale (Valutazione di base)</p> <p>4.2. Definizione di obiettivi e traguardi ambientali</p> <p>4.3. Sviluppo di una politica ambientale</p> <p>4.4. Identificazione degli aspetti e degli impatti ambientali</p> <p>4.5. Conformità legale e normativa</p> <p>4.6. Creazione e attuazione di piani d'azione</p>
<p>5. ESEMPI PRATICI PER LE AZIENDE DEL SETTORE DEL MOBILE</p> <p>5.1. Gestione sostenibile di materie prime e risorse</p> <p>5.2. Riduzione degli sprechi e ottimizzazione dell'uso dell'energia</p> <p>5.3. Gestione dei rischi ambientali (ad esempio, sostanze pericolose)</p> <p>5.4. Principi di produzione ecologica e di economia circolare</p>	



Questo indice fornisce un'introduzione completa ai sistemi di gestione ambientale (SGA), concentrandosi sulla norma ISO 14001 e sulla sua importanza per le aziende del settore del mobile. La lezione inizia spiegando le basi dei sistemi di gestione ambientale, sottolineando l'importanza della gestione ambientale per la sostenibilità aziendale e la conformità normativa. I contenuti si sono poi concentrati sulla norma ISO 14001, trattando il suo scopo, i concetti chiave come la politica ambientale e il miglioramento continuo, e la struttura della norma, comprese le clausole critiche come la leadership, la pianificazione e la valutazione delle prestazioni. Il coaching ha inoltre illustrato i passi pratici per l'attuazione della ISO 14001, dalla conduzione di un'analisi ambientale iniziale alla definizione degli obiettivi e alla creazione di piani d'azione. Infine, esempi personalizzati per l'industria del mobile hanno dimostrato come le aziende possano gestire le risorse in modo sostenibile, ridurre gli sprechi e integrare pratiche di produzione ecologica.



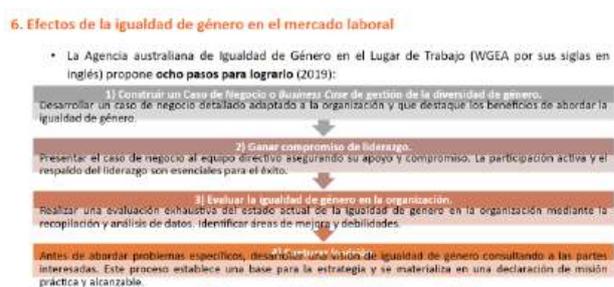
<p>1. CONTESTO STORICO E SOCIALE DELL'UGUAGLIANZA</p> <p>1.1. Pari opportunità nel mercato del lavoro</p> <p>1.2. Ulteriore elaborazione del concetto di uguaglianza</p> <p>1.3. Reazioni all'uguaglianza</p> <p>1.4. Diversità e inclusione sul posto di lavoro</p> <p>1.5. Genere e Obiettivi di sviluppo sostenibile</p> <p>1.6. Esempi, casi di studio, workshop</p>	<p>3. PIANI DI EQUITÀ</p> <p>3.1. Strumenti diagnostici</p> <p>3.2. Strumenti per l'analisi e la preparazione di una cultura della parità</p> <p>3.3. La progettazione di piani di gestione delle pari opportunità</p> <p>3.4. La valutazione del piano di parità</p> <p>3.5. Applicazione pratica. Progettazione di un piano di parità</p>
<p>2. L'UGUAGLIANZA COME OPPORTUNITÀ STRATEGICA</p> <p>2.1. Sensibilizzazione alla necessità di uguaglianza</p> <p>2.2. Aggiungere valore alla gestione da una prospettiva di genere</p> <p>2.3. Principi di base per sfruttare le opportunità derivanti dall'uguaglianza</p> <p>2.4. Regolamenti applicabili</p> <p>2.5. La contrattazione collettiva come strumento di promozione delle pari opportunità</p> <p>2.6. Legge organica 3/2007 o Legge sulla parità</p>	<p>4. STRUMENTI PRATICI PER L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE</p> <p>4.1. La cultura aziendale cultura aziendale e trasformazione istituzionale</p> <p>4.2. Attrazione e fidelizzazione dei talenti</p> <p>4.3. Progressione di carriera e accesso alla formazione</p> <p>4.4. Equità retributiva</p> <p>4.5. Condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>4.6. Maternità, equilibrio tra lavoro e vita privata e lavoro flessibile</p> <p>4.7. Sessismo e molestie sul posto di lavoro</p>

2.6. Esempi, casi di studio, workshop

D'altra parte, questo indice fornisce uno sguardo approfondito sulla parità e la sua rilevanza sul posto di lavoro, partendo da un contesto storico e sociale che esplora le pari opportunità nel mercato del lavoro, l'evoluzione del concetto di parità e la sua relazione con la diversità, l'inclusione e gli SDGs. L'indice si posiziona quindi come un'opportunità strategica per le organizzazioni, sottolineando come la sensibilizzazione e l'integrazione delle prospettive di genere possano aggiungere valore alla gestione, discutendo al contempo le normative pertinenti, come la legge organica spagnola 3/2007. L'indice tratta anche la progettazione e l'attuazione dei piani di parità, compresi gli strumenti diagnostici, l'analisi e i metodi di valutazione. Infine, offre strumenti pratici per l'integrazione della dimensione di genere nella cultura aziendale, dall'equità retributiva alla fidelizzazione dei talenti, dall'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa alla maternità e al trattamento delle molestie, con particolare attenzione alla trasformazione delle istituzioni e alla promozione di ambienti di lavoro inclusivi nel settore del mobile e del legno.

Il 10 ottobre 2024, il quarto giorno del programma di coaching, tenutosi online dalle 9:00 alle 13:00, ha continuato a concentrarsi sull'applicazione pratica delle strategie di CSR. La sessione ha fornito un coaching approfondito e personalizzato per ogni azienda in base ai suoi obiettivi specifici. Per **Etimoe Decoración**, l'enfasi è rimasta sul conseguimento delle **certificazioni ambientali**, in particolare la **ISO 14001**, aiutando l'azienda a rafforzare i propri sistemi di gestione ambientale. Per **Plumas Yecla**, invece, la sessione si è concentrata sullo sviluppo e sull'attuazione di **piani di equità** per promuovere l'equità e la diversità all'interno dell'organizzazione. Questo coaching mirato ha fatto sì che entrambe le aziende fossero dotate di strategie attuabili per integrare in modo più efficace la RSI nelle loro attività commerciali.

I partecipanti hanno continuato a saperne di più sulla certificazione ambientale e su come progettare un piano di partecipazione azionaria dei dipendenti (indici elencati sopra). A entrambe le aziende sono state fornite risorse e materiali aggiuntivi, in modo che potessero imparare al proprio ritmo. Il coach era a disposizione per rispondere a qualsiasi domanda. Questa sessione ha contribuito a perfezionare la loro comprensione.



Las ecoetiquetas similares a las de tipo I (también llamadas ecoetiquetas semitipo I) más comunes en nuestro mercado, por sector, son las siguientes:



La giornata conclusiva del programma di coaching, tenutasi online l'11 ottobre 2024 dalle 9:00 alle 13:00, si è concentrata sulla revisione dell'intera esperienza di coaching. La sessione è iniziata con un riepilogo completo delle lezioni apprese durante le sessioni di tutoraggio, le esercitazioni pratiche e le visite in loco. Ogni azienda ha ricevuto un feedback personalizzato sui propri piani d'azione per la CSR, con raccomandazioni personalizzate per affinare le proprie strategie. I partecipanti sono stati inoltre invitati a condividere il proprio feedback, esprimendo riflessioni positive sul processo di coaching e sulle preziose intuizioni acquisite. La sessione si è conclusa con un rinnovato impegno da parte di tutti i partecipanti a continuare a portare avanti gli sforzi di sostenibilità all'interno delle rispettive organizzazioni.

**¿POR DÓNDE EMPIEZO?**

- 1) Conoce los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).**  
Adoptar el principio de derechos humanos (Principio 1 del Pacto Mundial) asegurando que sus proveedores no utilicen trabajo infantil o forzado. Además, puede alinearse con el ODS 12 (Producción y Consumo Responsable) utilizando materiales reciclados o certificados como sostenibles; por ejemplo, madera con certificación FSC.
- 2) Integración en la estrategia empresarial: entender los ODS, definir prioridades, establecer objetivos, integrar la sostenibilidad y reportar resultados.**  
El directivo: el primero que debe adquirir ese compromiso. También es necesario identificar a tus grupos de interés.
- 3) Establece objetivos medibles, realistas y acotados en el tiempo.**  
Un objetivo medible podría ser reducir el uso de plásticos en el embalaje en un 20% en los próximos dos años, o bien, disminuir el consumo energético en la fabricación en un 15% en tres años mediante la implementación de maquinaria más eficiente.
- 4) Formación y sensibilización de la plantilla.**  
Organizar talleres de formación sobre prácticas sostenibles para los empleados, como optimización de recursos, reciclaje y reducción de residuos. Además, educar sobre la importancia de los ODS y cómo sus acciones diarias pueden contribuir al cumplimiento de estos objetivos.
- 5) Elaboración de memorias de sostenibilidad para evaluar y compartir el trabajo realizado (voluntario).**  
Publicar anualmente un informe de sostenibilidad que detalle los avances en la reducción de residuos, eficiencia energética, uso de materiales reciclados o de origen sostenible, y cumplimiento de los ODS y los Diez Principios del Pacto Mundial.

**OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Come parte del progetto ALLVIEW, in particolare nell'ambito del WP4 coaching per le imprese, questa attività contribuisce alla promozione della CSR nel settore del mobile. Sebbene il concetto si basi sulla tripla linea di fondo (ambientale, sociale ed economica), le sessioni di coaching si sono concentrate principalmente sugli aspetti ambientali e sociali. Queste 20 ore di sessioni di coaching e apprendimento non solo hanno fornito un supporto su misura alle PMI locali, ma erano anche in linea con gli obiettivi più ampi del progetto ALLVIEW. Integrando considerazioni ambientali e di uguaglianza, queste sessioni hanno aiutato le aziende partecipanti ad affrontare le sfide critiche della sostenibilità, promuovendo al contempo pratiche inclusive sul posto di lavoro, nonostante le differenze e i livelli di conoscenza pregressa. Grazie ad approcci strutturati e graduali, possiamo garantire che anche i principianti come Etimoe Decoración possano adottare pratiche sostenibili. Inoltre, Plumas Yecla ha dimostrato una gestione lungimirante e socialmente responsabile. Il loro impegno volontario a progettare e attuare un piano di equità consentirà loro di integrare il mainstreaming di genere e di promuovere una cultura aziendale più equa. Di sicuro, entrambe le aziende saranno in grado di sfruttare questi quadri di riferimento allineandosi a obiettivi sociali, ambientali ed economici più ampi, per ottenere un successo a lungo termine.

## 6. Fase di coaching in Germania

### HDH

Il coaching Allview CSR di 20 ore si è svolto in 3 date (22.04.2024, 19.06.2024 e 26.08.2024) in formato digitale tramite la piattaforma MS Teams. I contenuti sono stati preparati e presentati dai due rappresentanti di HDH e.V. (Associazione principale dell'industria tedesca del legno e.V.), Lennart Mewes e Dr. Gregor Pfeifer.

L'obiettivo del coaching sulla CSR condotto da HDH e.V. è stato quello di presentare informazioni sul contenuto e sui risultati del progetto Allview, in particolare quelli relativi ai documenti CSR creati e alla possibile integrazione nelle attività delle aziende. Sono stati discussi i temi legati alla CSR.

Il primo incontro si è basato sui seguenti materiali sviluppati nel WP4: T4.1. identificazione di linee guida regionali/nazionali sulla CSR: report sull'economia circolare, report su migranti e rifugiati, report con persone con bisogni speciali; T4.2. sviluppo di una guida di buone pratiche sulla CSR nel settore F&W; T4.3. quadro di riferimento per il ritorno sociale sugli investimenti (SROI; Social Return on Investment). Inoltre, il contenuto del coaching sulla CSR è stato adattato ai desideri delle aziende, che hanno affrontato esplicitamente i temi dell'economia circolare e della sostenibilità. Le misure implementate facevano parte del pacchetto di lavoro 4, compito 4, ovvero l'identificazione delle aziende potenziali e il coaching.

A tutte e tre le sessioni ha partecipato un rappresentante di ciascuna delle due aziende, STEICO SE e Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co KG.

STEICO SE ha una storia aziendale impressionante, iniziata negli anni '80 e caratterizzata ancora oggi da crescita e innovazione. STEICO SE è un produttore leader nel campo dei prodotti ecologici per l'edilizia, in particolare nel settore dei materiali isolanti in fibra di legno e dei prodotti da costruzione. Il portafoglio prodotti di STEICO comprende materiali isolanti in fibra di legno, travi a nastro, legno massiccio per strutture, pannelli perimetrali e per facciate, membrane protettive e impermeabilizzanti, nonché materiali isolanti in fibra di legno per finiture interne. STEICO SE attribuisce grande importanza alla sostenibilità e alla compatibilità ambientale e si affida a materie prime rinnovabili, in particolare a legno proveniente da foreste certificate. I prodotti sono adatti sia per le nuove costruzioni che per la ristrutturazione ad alta efficienza energetica degli edifici esistenti. Oggi STEICO SE è uno degli attori più importanti nel campo dei prodotti per l'edilizia sostenibile ed è presente in molti mercati internazionali con un ampio portafoglio. L'azienda coniuga l'innovazione tecnologica con la responsabilità ecologica e dà un contributo significativo alla promozione dell'edilizia sostenibile.

Oeseder Möbelindustrie Mathias Wiemann GmbH & Co. KG è un'azienda tradizionale tedesca specializzata nella produzione di mobili per camere da letto di alta qualità. Dalla sua fondazione nel 1900, l'azienda ha continuato a svilupparsi e oggi è uno dei fornitori leader in questo segmento. Il portafoglio di Wiemann comprende armadi, letti e mobili occasionali che convincono per il design innovativo e l'elevata funzionalità. L'azienda è molto attenta alla sostenibilità e alla responsabilità ambientale nella produzione di mobili e si assicura di utilizzare legno proveniente da foreste sostenibili, ottimizzando continuamente i processi produttivi per risparmiare energia e risorse. Wiemann attribuisce grande importanza alla riduzione dei rifiuti e all'utilizzo di materiali ecologici. I mobili durevoli non sono solo funzionali ed estetici, ma contribuiscono anche a uno stile di vita rispettoso dell'ambiente. Con un chiaro impegno per la qualità "Made in Germany" e per i processi produttivi ecocompatibili, Wiemann stabilisce gli standard per la produzione di mobili sostenibili, si impegna attivamente per la tutela dell'ambiente ed è quindi riconosciuta anche in numerosi mercati internazionali.

Il primo giorno dell'Allview CSR coaching è iniziato con un breve giro di presentazioni per permettere ai relatori e ai rappresentanti delle aziende di conoscersi meglio. Jörg Lührmann (Wiemann) e Peter Weidenhammer (STEICO SE) sono responsabili della sostenibilità e dell'ambiente nelle rispettive aziende e lavorano in queste ultime da diversi anni. Lennart Mewes (HDH e.V.) è responsabile della contrattazione collettiva e della politica sociale e quindi anche dell'area della formazione e dell'istruzione presso HDH e.V. come associazione dei datori di lavoro. Il Dr. Gregor Pfeifer (HDH e.V.) è consulente per le aree ambiente e tecnologia e in questo ruolo è responsabile di tutte le questioni relative alla sostenibilità del legno come materia prima, nonché dell'area della salute e della sicurezza sul lavoro nella sua funzione di rappresentante dei datori di lavoro dell'industria del legno.

### Lennart Mewes – Leiter Tarif und Soziales

**Gremien**  
**Koordinierung**  
 HDH AK Arbeitsrecht  
 HDH AK Ausbildung  
 HDH Tarifpolitischer Ausschuss

**Mitarbeit**  
 BDA Arbeitskreis Arbeitsgestaltung und -forschung  
 BDA Arbeitskreis Berufszulassung  
 BDA Arbeitskreis ILO und CSR  
 BDA Arbeitskreis Paritätische  
 BDA Arbeitskreis Tarifpolitik und Praxis  
 BDA Arbeitskreis Arbeitsrecht  
 BDA Arbeitskreis Betriebliche Altersvorsorge  
 BDA Ausschuss Bildung  
 BDA Ausschuss Soziale Sicherung

**Aktuelle Aufgaben**  
 Vor- und Nachbereitung von Tarifverhandlungen  
 Weiterentwicklung von Ausbildungsberufen  
 Mitgliederportale optimieren

**Kompetenzen**  
 Rechtsberatung  
 Lösungsorientiertes Auftreten im Team und nach außen

**Projekte**  
 Novellierung der Ausbildungsverordnung  
 das mitarbeiterbetriebsrat  
 Erstellen einer Musterdatensatz für arbeitsspezifische Dokumente

**Verbindungen**  
 HDH

**Kontaktinformationen**  
 Lennart.mewes@hdh.zindus.de  
 0170 / 985994

### HDH

### Dr. Gregor Pfeifer – Referent Umwelt und Technik

### HDH

**Gremien**  
**Koordinierung**  
 HDH-TA  
 HDH Umwelt & Energie  
 Jour fixe Technik  
 ESFA Klimaschutz Holzindustrie  
 AG VOC  
 AG Arbeit  
 AG Biomasse

**Mitarbeit**  
 CEI-Bau WG Construction  
 CEI-Bau WG Sustainability  
 BDA Normung  
 BDA Arbeitsrecht  
 Charita für Holz 2.0 – AG Bioökonomie  
 HDH – Kommission Arbeitsschutz Normung

**Aktuelle Aufgaben**  
 Allview  
 Biomassestrategie  
 VOC

**Kompetenzen**  
 Allview  
 Empathie und Teamfähigkeit  
 Analytisches Denken  
 Präsentationsfähigkeit

**Projekte**  
 Initiative Klimaschutz Holz- und Kunststoffindustrie  
 Allview

**Verbindungen**  
 HDH & DHAR – Umwelt und Technik  
 wip (Verwertung)  
 BVD (Verwertung)

**Kontaktinformationen**  
 gregor.pfeifer@hdh.industrie.de  
 0160 / 6163079



Dopo le presentazioni, l'HDH e.V. è stata presentata come l'organizzazione ombrello dell'industria tedesca del legno con tutte le sue strutture, i suoi sottosettori e i suoi compiti. È stato poi presentato il progetto Allview con i suoi dati chiave, gli obiettivi principali e i risultati ottenuti finora nei 9 pacchetti di lavoro. I 9 pacchetti di lavoro del progetto Allview comprendono:

- WP1: Valutazione delle competenze AI/ML (piattaforma Allview)
- WP2: Apprendimento misto (biblioteca didattica)
- WP3: Nuovi metodi di formazione (AR, VR, MR e stampa 3D)
- WP4: Responsabilità sociale d'impresa (economia circolare, integrazione di migranti e rifugiati, inclusione di persone con bisogni speciali)
- WP5: Apprendimento duale (scambio internazionale, ad esempio azioni di mobilità Allview)
- WP6: Stampa blu
- WP7: Diffusione
- WP8: Garanzia di qualità e valutazione
- WP9: Gestione



## Agenda

- 1) Centres of Vocational Excellence
- 2) Allview – Keydata and goals
- 3) Allview – the 9 Workpackages and achievements so far
- 4) WP4 – CSR – Documents and CSR-Coaching



Website of Centres of Vocational Excellence



- R&D**  
Forschung ist der Schlüssel zu innovativer Bildung. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten können in die Bildung einfließen, um den Qualifikationsbedarf zu antizipieren.
- Bildung**  
Fokus auf Berufsbildung und Hochschulbildung in Verbindung mit dualer Ausbildung, Industrie 4.0 und Kreislaufwirtschaft.
- Politische Maßnahmen (RIS3)**  
Bereitschaft, CoVEs zu unterstützen, weil man davon ausgeht, dass sie Innovationen hervorbringen oder weitergeben, Technologieorientierung, Wirtschaftsstandort und -entwicklung unterstützen.
- Industrie**  
Produktionsunternehmen (Holz und Möbel), Design, Robotik, Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Arbeitswelt.

www.allview.eu  
Angebot WP 1 (CoVE) 2017-2018

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

www.allview.eu  
Website WP 1 (CoVE) 2017-2018

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

In questo contesto, è stato discusso anche il principio generale delle piattaforme CoVE (Centri di Eccellenza Professionale) e le loro sinergie, prima che venisse presentata la piattaforma Allview del WP 1. Questa piattaforma permette alle persone dell'industria europea del legno e del mobile di fare rete. Questa piattaforma permette alle persone dell'industria europea del legno e del mobile di fare rete e i partecipanti sono stati incoraggiati a creare profili sulla piattaforma per aumentare la rete e i benefici che ne derivano. Ai partecipanti è stato poi mostrato il sito web di Allview con tutti i rapporti e i documenti disponibili come fonte di informazioni, prima che il pacchetto di lavoro 4 Responsabilità sociale d'impresa (CSR) venisse esplorato più in dettaglio.

Innanzitutto, è stata presentata l'importanza della responsabilità sociale d'impresa (RSI) nel mondo degli affari moderno e sostenibile. La formazione si è articolata in diversi moduli per fornire un approccio comprensibile all'integrazione della RSI in azienda. Per ispirare e fornire spunti pratici, durante la formazione sono state presentate e discusse le migliori pratiche internazionali. Sono stati presentati casi di studio di implementazioni di successo della RSI in aziende del legno e del mobile di tutto il mondo, in modo che i partecipanti potessero imparare da esempi reali. Questi casi di studio hanno anche fatto luce sulle differenze culturali e regionali nelle strategie di CSR e hanno fornito una prospettiva globale. Per questa sessione sono stati utilizzati principalmente i rapporti Allview come fonte di informazioni.

Il tema del ritorno sociale degli investimenti è stato poi discusso in dettaglio. In primo luogo, sono stati discussi il quadro di riferimento sul ritorno sociale degli investimenti creato nel progetto Allview, i casi di studio in esso elencati e una possibile implementazione nelle aziende. Il concetto di doppia analisi di materialità è stato inoltre confrontato con le imminenti normative europee sul reporting di sostenibilità. Le due aziende stanno già compiendo sforzi intensi per introdurre questo concetto, per cui è stata discussa l'integrazione con l'analisi SROI.

Al termine della prima giornata, l'HDH e.V. ha presentato le iniziative dell'industria tedesca per la protezione del clima (Initiative Klimaschutz Holzindustrie e Holz rettet Klima), prima di definire il contenuto delle due successive sessioni di CSR coaching in consultazione con i partecipanti. I partecipanti desideravano approfondimenti sulle prossime normative e leggi in materia di economia circolare e sostenibilità ambientale, nonché sulla formazione delle professioni nell'industria del legno e del mobile e sull'assistenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni.

Come richiesto dai partecipanti, il secondo giorno di CSR coaching si è concentrato sui temi dell'istruzione, della sostenibilità e della salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, la piattaforma di formazione Allview creata nel WP2 è stata presentata ai partecipanti e ha riscosso grande interesse. Entrambi i partecipanti si sono registrati alla piattaforma e hanno partecipato ai corsi offerti. Il feedback successivo è stato estremamente positivo, in quanto sia il contenuto che la portata sono stati considerati interessanti. Di conseguenza, i partecipanti ci hanno assicurato che avrebbero raccomandato la piattaforma di formazione ad altri.



### Agenda

- TOP 1 Ausbildung
- TOP 2 Allview Trainingsplattform
- TOP 3 Allview WP 4 Dokumente
- TOP 4 Klimapolitik im Lichte von Klimawandel & Transformation (Übersicht Regularien)
- TOP 5 Arbeitsschutz – Allgemeines und TRGS 553 Holzstaub

Nella sua presentazione sul tema della formazione, Lennart Mewes ha approfondito i regolamenti di formazione per le due professioni di meccanico del legno e meccanico del legno. Nella sua presentazione ha descritto in dettaglio le attuali normative sulla formazione e la necessità di miglioramenti.

Di conseguenza, le norme sulla formazione dei meccanici del legno saranno presto modificate. In qualità di associazione dei datori di lavoro, la Federazione dell'Industria Tedesca del Legno ha un ruolo chiave da svolgere e sta coordinando l'avvio del processo di modifica, raccogliendo le esigenze delle aziende e dei datori di lavoro in merito agli apprendisti. La discussione successiva ha chiarito che la carenza di lavoratori qualificati è onnipresente e che è necessario modernizzare le professioni di formazione nell'industria del legno e del mobile, anche per rendere le professioni di formazione più attraenti per i giovani e prepararli alla digitalizzazione.

La seconda giornata di coaching si è concentrata sul tema della sostenibilità. Il Dr. Gregor Pfeifer ha parlato in dettaglio dei prossimi effetti del Green Deal per le aziende e ha presentato varie direttive e regolamenti come parte del pacchetto "Fit for 55".

### European Green Deal - „Fit for 55“-Paket

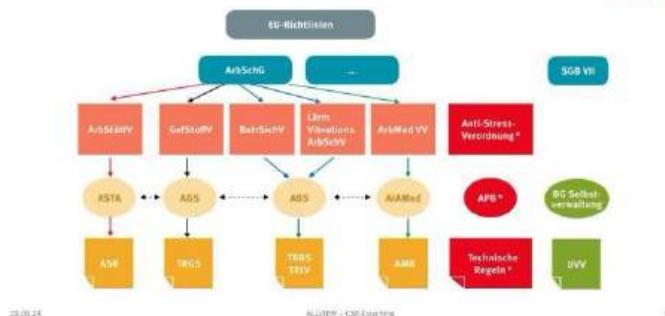
- Klimaneutralität bis 2050
- Minus 55 % Netto-Emissionen bis 2030

Paket von reformierten und neuen EU-Richtlinien und -Verordnungen, mit denen die im European Green Deal verankerten Ziele erreicht werden sollen:

- Reform des EU-Emissionshandelsystems (EU-EHS)
- Verordnung über Landnutzung, Forstwirtschaft und Landwirtschaft (LULUCF)
- Europäische Klimastrategie 2030
- Erneuerbare-Energien-Richtlinie
- Energiebesteuerung
- Energieeffizienz-Richtlinie
- RED – Renewable Energy Directive
- **Bauproduktenverordnung**
- Anpassung der Klima-/Umweltschutz- und Energiebills
- **Taxonomie-VO**
- Okodesign-Richtlinie
- **EU-Nachhaltigkeit-Berichterstattungs-Richtlinie**
- **Lieferketten-Richtlinie**
- **Entwaldungsfreie Lieferketten**

Nella sua presentazione ha affrontato il regolamento sui prodotti da costruzione, la tassonomia dell'UE, la rendicontazione di sostenibilità, la direttiva sulla catena di approvvigionamento e il regolamento sull'assenza di deforestazione. Per tutti i punti, sono stati evidenziati gli obblighi e le sfide future per le aziende, discutendo su come affrontarli al meglio e su come le aziende dovrebbero prepararsi fin da ora. Dopo le normative europee, sono state esaminate anche le leggi e le linee guida nazionali.

Al termine della seconda sessione di CSR coaching, è stato affrontato il tema della salute e della sicurezza sul lavoro ed è stata discussa la situazione nelle singole aziende.



28.09.24

ALLVIEW - CSR Coaching

32

La prevenzione degli infortuni è un fattore decisivo per la sicurezza sul lavoro nell'industria del legno e del mobile. Sono stati discussi gli obblighi fondamentali del datore di lavoro, le valutazioni dei rischi e le procedure di analisi degli infortuni sul lavoro e sono state evidenziate le informazioni e le misure offerte dall'Associazione per l'assicurazione della responsabilità civile dei datori di lavoro per il legno e il metallo (BGHM) per promuovere ulteriormente la sicurezza sul lavoro nelle aziende. Infine, sono stati definiti gli argomenti del terzo giorno di coaching sulla RSI. I partecipanti hanno chiesto ulteriori informazioni sul processo di modifica dell'ordinanza sulla formazione e sull'economia circolare.

Come richiesto dai partecipanti, il terzo giorno di CSR coaching si è concentrato sui temi della formazione e dell'economia circolare. Lennart Mewes ha discusso il processo di modifica delle norme sulla formazione in Germania e ha illustrato ai partecipanti la complessità, ma anche le possibilità di migliorare le norme sulla formazione e il valore aggiunto per gli apprendisti e le aziende attraverso la loro modifica. Mewes ha poi illustrato le attività del gruppo di lavoro sulla formazione dell'HDH.

**Ausbildung**

**Novellierungsprozess**

- Tätigkeit des Arbeitskreises Ausbildung
- Diskussion um Novellierung mit Unternehmensvertretern und Berufsschulen
- Umfrage zu notwendigen Änderungen unter Mitgliedern
- Branchenübergreifende Abstimmung
- Erstellung eines Eckpunktepapiers/Synopse zur Novellierung



28.09.24

ALLVIEW - CSR Coaching

**HDH**

**Circular Economy Action Plan (CEAP)**

**HDH**

- CEAP ist ein umfassendes politisches Rahmenwerk, das im März 2020 als Teil des Green Deals veröffentlicht wurde
- Ziel ist es, die EU in eine nachhaltige, klimaneutrale und ressourceneffiziente Wirtschaft umzuwandeln, die durch eine **Kreislaufwirtschaft** gekennzeichnet ist
- Kreislaufwirtschaft soll **Abfall minimieren**, die **Nutzung von Ressourcen optimieren** und den **ökologischen Fußabdruck** der europäischen Industrie und des Konsums **verringern**
- basiert auf den Erkenntnissen des ersten Aktionsplans für die Kreislaufwirtschaft von 2015, erweitert und vertieft aber dessen Ansätze erheblich



28.09.24

ALLVIEW - CSR Coaching

33

Nella sua presentazione sull'economia circolare, il Dr. Gregor Pfeifer ha approfondito gli sforzi europei e nazionali dei legislatori per creare un'economia circolare e i conseguenti effetti e obblighi delle aziende. La discussione ha messo in luce approcci e modelli per l'orientamento futuro delle aziende e dei nuovi prodotti che già oggi sono all'altezza del motto "design for circularity" e come tali prodotti possano competere economicamente con quelli dell'economia lineare. Sono state inoltre discusse le opportunità che si presentano per le aziende già orientate all'economia circolare e i rischi che ne derivano.



Infine, il Dr. Pfeifer ha parlato dei servizi offerti dall'Iniziativa Klimaschutz Holzindustrie sul tema dell'economia circolare. Qui è possibile acquisire la certificazione di "prodotto circolarmente sostenibile" attraverso lo sviluppo congiunto e la consulenza per distinguersi dalla concorrenza e far progredire ulteriormente le proprie attività di protezione del clima.

Dopo le tre sessioni di coaching, i partecipanti hanno partecipato a un sondaggio sul tema della CSR. Entrambe le aziende sono imprese del settore privato con più di 250 dipendenti e un proprio dipartimento delle risorse umane. Entrambe le aziende impiegano diverse persone con disabilità, ma non migranti o rifugiati. Le risposte sono state diverse per quanto riguarda i fattori di assunzione di una persona disabile. Se da un lato i fattori economici giocano un ruolo più importante (adempimento dell'obbligo di quota, miglioramento della reputazione dell'azienda, incentivi economici), dall'altro è il soddisfacimento dei requisiti professionali del lavoro. In linea di principio, comunque, entrambe le aziende vedono grandi vantaggi nell'assunzione di persone con disabilità. Dalle risposte dei partecipanti emerge chiaramente che la RSI ha una priorità molto alta nelle aziende per vari motivi ed è vista come una cosa ovvia. Le aziende si sentono in dovere di farlo e considerano la formazione continua dei dipendenti un fattore decisivo.

Di conseguenza, le risposte mostrano anche che le aziende intervistate trattano i propri dipendenti in modo equo ed esemplare e che la soddisfazione dei dipendenti è elevata.

Il coaching Allview CSR ha fornito alle due aziende partecipanti una panoramica dettagliata sui temi dell'economia circolare, della sostenibilità, della formazione, della salute e sicurezza sul lavoro e della prevenzione degli infortuni. In tutti questi settori sono in corso cambiamenti e trasformazioni di vasta portata dovuti a normative e leggi europee e nazionali, che avranno un impatto massiccio sulle aziende. Ne sono un esempio il Piano d'Azione per l'Economia Curricolare (CEAP) dell'UE, la Strategia Nazionale per l'Economia Circolare (NKWS) del governo tedesco, la Direttiva sulla Rendicontazione della Sostenibilità (CSRD) e il Regolamento UE sulla Deforestazione (EUDR). Questi requisiti imminenti non possono essere colti appieno dalle sole aziende, che quindi non possono adattare tempestivamente le loro forme di business. Grazie alle conoscenze acquisite, le aziende possono ora pianificare meglio la loro direzione futura e intraprendere nuovi percorsi commerciali più sostenibili. Anche le aree della sicurezza sul lavoro e della prevenzione degli infortuni hanno potuto essere migliorate grazie ai contenuti del coaching e le aziende sono state nuovamente sensibilizzate su questi importanti temi. I contenuti e le discussioni sulle diverse professioni formative e sulle normative in materia di formazione nell'industria del legno e del mobile in Germania hanno sensibilizzato le aziende sulle sfide future in questo settore e hanno mostrato quali soluzioni sono disponibili per contrastare l'imminente carenza di lavoratori qualificati.

## 7. Fase di coaching a Bruxelles

### EURADA

Nel capitolo seguente è riportata una sintesi delle sessioni di coaching sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) fornite in francese a una PMI locale dell'industria del mobile, EMAC Belgium, il cui rappresentante e partecipante alle sessioni di coaching era il signor Luc Mohymont.

EMAC Belgium è un'azienda con sede a Jumet, in Belgio, specializzata nella produzione di infissi in legno e PVC ad alta tecnologia, come porte e finestre. Fondata oltre 30 anni fa, ha una forte attenzione alla sostenibilità e alle soluzioni ad alta efficienza energetica. EMAC è impegnata nel riciclaggio, con il 100% dei suoi rifiuti sintetici che vengono riutilizzati, e l'azienda è alimentata in parte da fonti di energia rinnovabili, tra cui pannelli solari e sistemi di riscaldamento a residui di legno.

EMAC serve un'ampia gamma di professionisti, tra cui carpentieri, architetti e appaltatori, offrendo prodotti che soddisfano i più severi standard energetici, compresi i requisiti di costruzione passiva e a basso consumo energetico. La partnership con Deceuninck, produttore leader di profili, evidenzia ulteriormente la dedizione all'innovazione e alla sostenibilità.

Le sessioni, tenutesi dall'8 luglio al 30 settembre 2024, hanno totalizzato 20 ore di coaching online e sono state personalizzate per rispondere alle esigenze specifiche di ciascuna azienda, considerando i loro attuali livelli di comprensione della CSR e delle pratiche di sostenibilità. Il corso è stato tenuto dal consulente interno di EURADA Eduardo Jimenez, per la sua ampia esperienza nel settore sviluppata nell'ambito del Cluster HABIC.

Il Cluster HABIC è un'organizzazione che rappresenta le industrie dell'habitat, del legno, dell'ufficio e delle attrezzature per il contract nei Paesi Baschi, in Spagna. Si tratta di un cluster aziendale che mira a promuovere la collaborazione, l'innovazione e la competitività tra le aziende impegnate in vari settori legati all'habitat e all'arredamento, tra cui la lavorazione del legno, la progettazione e la produzione di mobili e le attrezzature per i mercati dell'ufficio e del contract (come l'ospitalità, gli spazi pubblici e gli ambienti commerciali).

Il cluster riunisce un'ampia gamma di aziende, dai grandi produttori alle piccole e medie imprese (PMI), che operano in diversi settori quali design, produzione, architettura e innovazione. L'obiettivo di HABIC è quello di promuovere sinergie tra queste imprese e altri soggetti interessati come centri di ricerca, università e istituzioni pubbliche.

Gli obiettivi principali di HABIC comprendono:

- Promuovere l'innovazione e la R&S: sostenere le aziende associate nello sviluppo di nuovi prodotti, materiali sostenibili e soluzioni innovative per l'habitat e l'arredamento.
- Incoraggiare la sostenibilità: Molte aziende del cluster si concentrano su processi produttivi sostenibili, dai materiali ecologici alla produzione ad alta efficienza energetica.

- Promuovere l'internazionalizzazione: Aiutare le imprese a espandersi sui mercati internazionali, promuovendo il settore basco dei mobili e dell'habitat a livello globale.
- Formazione e sviluppo dei talenti: Offrire programmi che migliorino le competenze dei dipendenti del settore e attirino nuovi talenti per mantenere l'industria competitiva.
- Networking e collaborazione: Creare piattaforme che consentano alle imprese di collaborare, condividere le conoscenze e sviluppare progetti comuni, rafforzando l'ecosistema industriale della regione.

HABIC è un'organizzazione importante per promuovere la crescita economica, la competitività e lo sviluppo sostenibile nel settore del legno e dell'arredamento dei Paesi Baschi, oltre che nelle industrie collegate che si occupano di design, materiali e interni. Il corso online sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) si è svolto in 10 sessioni, ciascuna della durata di 2 ore, tra l'8 luglio e il 30 settembre. L'obiettivo principale del corso è stato quello di fornire ai partecipanti una solida comprensione dei principi e delle pratiche di CSR, con particolare attenzione al loro impatto nell'industria del mobile. Fin dall'inizio, l'accento è stato posto sull'importanza di integrare pratiche sostenibili nelle aziende per raggiungere un equilibrio tra responsabilità sociali, ambientali ed economiche. La prima sessione è stata dedicata alla presentazione del progetto ALLVIEW, che mira a migliorare la cooperazione e l'innovazione nel settore del mobile europeo. L'introduzione ha evidenziato come il progetto fornisca una piattaforma per rafforzare la competitività delle piccole e medie imprese (PMI) adottando pratiche responsabili e sostenibili.



Oltre alla presentazione del progetto, la prima sessione ha offerto anche una panoramica di come si sarebbe svolto il corso nelle settimane successive. È stata spiegata la struttura, che prevede presentazioni teoriche e casi di studio pratici, oltre a spazi per la discussione e lo scambio di esperienze. Ogni sessione affronterà un aspetto chiave della CSR, dai principi di base all'attuazione di strategie sostenibili in un contesto aziendale. Il corso ha incluso anche contenuti specifici sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e sui principi del Global Compact, utilizzando esempi reali per aiutare i partecipanti a capire come integrare questi quadri nelle loro attività quotidiane e migliorare la sostenibilità delle loro aziende.



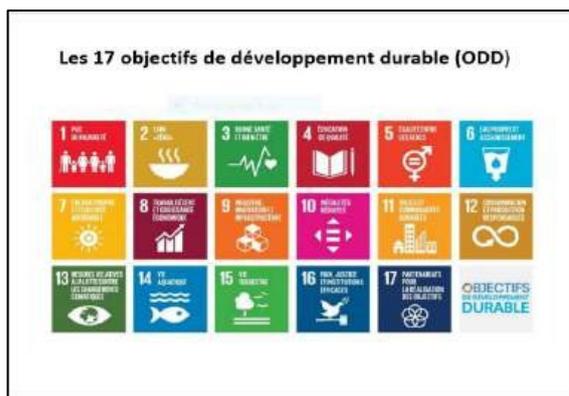
Le sessioni successive del corso si sono concentrate sul fornire un quadro dettagliato dell'origine e del contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Sono stati trattati i principi fondamentali della CSR, spiegandone l'evoluzione nel tempo, dalla nascita come semplice obbligo aziendale alla trasformazione in una strategia chiave per il successo sostenibile. I partecipanti hanno compreso come la CSR sia passata da una pratica volontaria a un'aspettativa, spinta dalla crescente pressione sociale e dalla necessità di conformarsi a standard e normative globali.

Una parte significativa del corso è stata dedicata all'esplorazione del ruolo della CSR nel mondo delle piccole e medie imprese (PMI). Le sessioni hanno sottolineato che, sebbene le PMI dispongano spesso di risorse inferiori rispetto alle grandi aziende, l'attuazione di pratiche responsabili può offrire loro vantaggi competitivi fondamentali. Sono stati discussi esempi concreti di come le PMI possano integrare la sostenibilità nelle loro operazioni quotidiane, migliorando non solo la loro reputazione ma anche la loro efficienza e redditività. In particolare, nel settore del legno e dei mobili, è stata sottolineata l'importanza di adottare pratiche sostenibili per proteggere sia l'ambiente che le comunità locali.



Inoltre, diverse sessioni si sono concentrate sugli aspetti legislativi e normativi della CSR a livello europeo. È stato illustrato in dettaglio il quadro normativo che interessa le imprese, compresi i requisiti per la rendicontazione non finanziaria e i regolamenti relativi alla sostenibilità. I partecipanti hanno analizzato come queste leggi non solo obblighino le aziende ad agire in modo più responsabile, ma creino anche opportunità per chi adotta pratiche sostenibili di distinguersi sul mercato. Questo approccio ha fornito ai partecipanti una comprensione completa degli attuali requisiti nel contesto europeo e di come prepararsi a rispettarli.

Nel corso di diverse sessioni del corso, sono state fornite spiegazioni dettagliate sui 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) stabiliti dalle Nazioni Unite e sul modo in cui sono integrati nella strategia aziendale nel quadro dell'Agenda 2030. I partecipanti sono stati informati che gli SDGs rappresentano una tabella di marcia globale per affrontare le sfide più urgenti dello sviluppo sostenibile, come l'eliminazione della povertà, la protezione del pianeta e la promozione della pace e della prosperità.



È stato sottolineato che questi obiettivi non sono solo obiettivi governativi, ma anche un'opportunità significativa per le imprese, soprattutto in termini di responsabilità sociale e competitività. In particolare, le discussioni si sono concentrate su come le aziende, comprese le piccole e medie imprese (PMI), possono allineare le loro strategie aziendali con gli SDGs, contribuendo a cause come l'azione per il clima, la parità di genere, la riduzione delle disuguaglianze e l'innovazione sostenibile, tra le altre.

Le sessioni hanno anche fornito una spiegazione approfondita dei principi dell'Agenda 2030, evidenziando il suo approccio integrato alla promozione di uno sviluppo economicamente sostenibile, socialmente inclusivo ed ecologicamente sostenibile. Sono stati forniti esempi di aziende che hanno incorporato questi obiettivi nelle loro attività, mostrando come l'adozione di pratiche allineate con gli SDGs non solo migliora l'impatto sociale e ambientale dell'azienda, ma può anche aprire nuove opportunità di business, migliorare la reputazione aziendale e rafforzare le relazioni con clienti e investitori.

I partecipanti sono stati incoraggiati a riflettere su come integrare gli SDGs nei loro modelli di business e hanno ricevuto strumenti pratici per misurare e comunicare il loro contributo a questi obiettivi globali. Queste sessioni hanno fornito un approccio pratico e strategico su come le aziende possono essere protagoniste nell'attuazione dell'Agenda 2030.



Le sessioni finali del corso sono state di natura pratica e si sono concentrate sull'applicazione dei concetti appresi attraverso esercizi specifici sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Questi esercizi sono stati pensati appositamente per le piccole e medie imprese (PMI) del settore del legno e dell'arredamento, consentendo ai partecipanti di mettere in pratica le strategie e i principi discussi durante il corso. Durante queste sessioni, sono stati utilizzati casi reali e simulazioni per aiutare i partecipanti a identificare le aree chiave in cui le loro aziende potrebbero implementare iniziative sostenibili.



Sono state esplorate soluzioni pratiche per integrare la sostenibilità nelle operazioni quotidiane, dalla gestione della catena di approvvigionamento all'efficienza delle risorse, con l'obiettivo di migliorare l'impatto sociale e ambientale delle aziende. Le esercitazioni hanno incluso anche la creazione di piani d'azione personalizzati, consentendo ai partecipanti di adattare i concetti di CSR alla realtà delle proprie organizzazioni. Inoltre, sono stati forniti strumenti e metodologie per misurare e valutare i risultati di queste iniziative, consentendo alle aziende di quantificare l'impatto positivo delle loro pratiche responsabili.

Questo approccio pratico non solo ha contribuito a consolidare le conoscenze teoriche acquisite durante il corso, ma ha anche fornito ai partecipanti una solida base per l'applicazione delle strategie di RSI alle rispettive aziende, contribuendo allo sviluppo sostenibile del settore del legno e del mobile. Di conseguenza, le aziende partecipanti hanno lasciato il corso dotate di strumenti concreti per implementare efficacemente la CSR, generando benefici per la loro organizzazione, ma anche per la società e l'ambiente nel suo complesso.

Il corso online di 20 ore sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) ha avuto un impatto significativo e di vasta portata sull'azienda del settore del legno e del mobile. In quanto industria che si basa fortemente sulle risorse naturali, l'adozione di pratiche sostenibili non è solo un imperativo morale, ma anche un vantaggio strategico nell'ambiente commerciale odierno. Questo corso ha fornito a EMAC conoscenze preziose, strumenti pratici e una comprensione più chiara di come integrare la RSI in ogni aspetto delle nostre attività, portando a miglioramenti in diverse aree, tra cui la sostenibilità ambientale, le relazioni con la comunità e la reputazione del marchio.

Il corso ha inoltre sottolineato l'importanza di ridurre gli sprechi e migliorare l'efficienza energetica, il che si è già tradotto in benefici operativi tangibili. Grazie alle strategie apprese durante il corso, l'azienda può ottimizzare i processi produttivi per ridurre al minimo la produzione di rifiuti. Per esempio, abbiamo imparato ad adottare pratiche migliori per il riciclaggio degli scarti di legno e dei materiali di imballaggio, riducendo sia la nostra impronta ambientale che i costi operativi. Queste pratiche contribuiscono direttamente al risultato economico, riducendo i costi dei materiali e aumentando l'efficienza, dimostrando che le pratiche sostenibili non sono solo buone per il pianeta, ma anche finanziariamente vantaggiose.

Oltre alle iniziative ambientali, il corso ha fornito una comprensione approfondita degli aspetti sociali della CSR. Di conseguenza, l'azienda può ora implementare nuove politiche a sostegno di pratiche di lavoro eque. Inoltre, riteniamo che le nuove iniziative sociali insegnate durante il corso possano migliorare la reputazione presso le comunità locali, in particolare nelle regioni in cui ci riforniamo di materie prime. Investendo in queste comunità attraverso progetti di educazione e sviluppo, EMAC può costruire relazioni più forti, contribuendo alla sostenibilità a lungo termine e alla buona volontà. Dal punto di vista del marketing, le conoscenze acquisite con il corso sulla CSR si sono rivelate preziose. L'azienda ora comunica in modo più efficace le iniziative di CSR ai clienti e alle parti interessate. La comunicazione trasparente sulle iniziative di sostenibilità ha portato a un aumento della fedeltà al marchio, soprattutto tra i consumatori attenti all'ambiente. Inoltre, riteniamo che l'azienda abbia guadagnato un vantaggio competitivo differenziandosi dai concorrenti che potrebbero non dare la stessa priorità alla RSI. Questa maggiore reputazione può aprire nuove opportunità di partnership con aziende e organizzazioni che condividono l'impegno verso pratiche responsabili. Nel complesso, il corso di 20 ore sulla RSI ha permesso all'azienda di adottare un approccio più strategico e olistico alla responsabilità d'impresa. Integrando pratiche sostenibili nelle operazioni, migliorando i rapporti con la forza lavoro e le comunità e migliorando l'immagine del marchio, EMAC non solo ha mitigato i rischi, ma ha anche aperto nuove strade per la crescita. I benefici a lungo termine delle nostre iniziative di RSI sono evidenti e ci posizionano come un'azienda lungimirante e responsabile, ben preparata ad affrontare le sfide e le opportunità del mercato moderno.

## 8. Conclusioni

La fase di coaching del progetto ALLVIEW si è rivelata un'esperienza trasformativa per i partecipanti di varie aziende in Europa, offrendo un momento di apprendimento collaborativo e di applicazione pratica dei principi della responsabilità sociale d'impresa (RSI). Nel corso di 20 ore, le sessioni di coaching hanno riunito professionisti con background e competenze diverse, favorendo un arricchente scambio di idee e intuizioni incentrate sull'affrontare le sfide uniche del settore del legno e dell'arredamento.

Ogni sessione è stata concepita per facilitare il dialogo aperto e la collaborazione, consentendo ai partecipanti di condividere le proprie esperienze e strategie relative all'attuazione della CSR. Questa interazione transfrontaliera si è rivelata preziosa, in quanto non solo ha ampliato le prospettive individuali, ma ha anche permesso alle aziende di confrontare le proprie pratiche con quelle dei colleghi del settore. Ad esempio, aziende italiane e spagnole si sono scambiate approcci innovativi che hanno messo in luce iniziative di RSI efficaci e adattate ai loro contesti specifici.

Inoltre, l'uso di piattaforme online per queste sessioni ha aumentato significativamente l'accessibilità e la partecipazione, consentendo alle aziende di regioni con diversi livelli di risorse e competenze di impegnarsi appieno. Questa inclusività ha garantito che anche le imprese più piccole, che possono incontrare maggiori ostacoli nell'adozione di pratiche di CSR, potessero beneficiare delle conoscenze collettive di operatori più grandi e più affermati del settore.

Il focus tematico sulla CSR ha permesso ai partecipanti di approfondire argomenti cruciali come l'approvvigionamento sostenibile, la riduzione dei rifiuti e l'impegno della comunità. Per esempio, durante le sessioni in Italia i partecipanti hanno esplorato come gli studi di architettura stiano integrando i principi del design sostenibile nelle loro pratiche. Allo stesso modo, le discussioni condotte da SITLiD in Polonia hanno sottolineato l'importanza dei principi dell'economia circolare, mostrando casi di studio pratici che i partecipanti potevano adottare nelle proprie attività.

La fase di coaching ha inoltre sottolineato la necessità di una collaborazione continua al di là delle sessioni iniziali. I partecipanti hanno riconosciuto che il panorama in evoluzione dell'industria del legno e del mobile richiede un dialogo continuo e l'adattamento delle strategie per affrontare le sfide emergenti, come la digitalizzazione e il cambiamento climatico. Questo riconoscimento ha aperto la strada alla creazione di reti informali tra i partecipanti, favorendo un senso di comunità e di condivisione di intenti nel promuovere le pratiche di RSI all'interno del settore.

Inoltre, i risultati della fase di coaching hanno implicazioni per il settore in generale. Dotando i partecipanti di maggiori conoscenze e strumenti pratici, il progetto ALLVIEW contribuisce alla formazione di una forza lavoro non solo qualificata, ma anche consapevole dal punto di vista sociale e ambientale. Questo cambiamento è essenziale per garantire la vitalità e la competitività a lungo termine del settore del legno e dell'arredamento in un mercato sempre più guidato dalla domanda di sostenibilità dei consumatori.

La fase di coaching del progetto ALLVIEW non solo ha rafforzato le capacità delle singole organizzazioni, ma ha anche stabilito un quadro collaborativo che incoraggia l'impegno continuo e l'innovazione nelle pratiche di CSR. Le lezioni apprese e le connessioni create durante questa fase serviranno come risorsa vitale per i partecipanti mentre si sforzano di implementare pratiche sostenibili, contribuendo in ultima analisi a un'industria del legno e del mobile più responsabile e resiliente in Europa.

# av Allview

Co-finanziato dal  
Programma Erasmus+  
dell'Unione Europea

