

evolution

IL MAGAZINE DI ANIMAIMPRESA



evolution è un magazine
bimestrale a cura
dell'Associazione
Animaimpresa

PRESIDENTE
Valeria Broggian

REDAZIONE
Irene Quaglia
Grafica:
Lorenzo D'Andrea

In questo numero,
articoli a cura di:
Luca Grion
Chiara Zonta
Michele Grego
Chiara Cristini
Francesco Bicciato

ILLUSTRAZIONI
Le illustrazioni sono
generate da Midjourney

CONTATTI
Associazione
Animaimpresa
Via Antonio Bardelli, 4
33035
Torreano di Martignacco
UDINE
Codice Fiscale:
94117150303
Telefono: 0432 544660
team@animaimpresa.it
www.animaimpresa.it

Comitato scientifico



**Valeria
Broggian**

Dal 2021 Presidente di Animaimpresa, è presidente di Servizi CGN Srl Società Benefit, primo gruppo nel mercato nazionale della consulenza fiscale e giuslavoristica business to business.



**Andrea
De Colle**

Project Manager di Animaimpresa, per cui sviluppa e coordina le varie linee progettuali. Consulente, accompagna imprese ed organizzazioni in percorsi di pianificazione, rendicontazione e certificazione ESG.



**Chiara
Cristini**

Ricercatrice, formatrice, futures facilitator, si occupa in IRES FVG di politiche di parità e pari opportunità. Già Consigliera di parità e Presidente della Commissione pari opportunità a Pordenone.



**Renata
Kodilja**

Docente dei corsi in Relazioni pubbliche e Comunicazione integrata per le imprese e organizzazioni de l'Università di Udine, è coordinatrice del Corso sullo Sviluppo Sostenibile e referente RUS Educazione Uniud.



**Rossella
Sobrero**

Fondatrice di Koinètica, è ideatrice de Il Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale. Autrice di libri sulla comunicazione della sostenibilità, è docente all'Università degli Studi di Milano e all'Università Cattolica.

Editorial Talk

Musica e lezioni di equità
pag. 7

Focus

L'equità retributiva tra uomini e
donne: ce la faremo?
pag. 25

Transizione ecologica: sfide
sociali e ruolo chiave della finanza
sostenibile
pag. 28

Storie

Palm S.p.A Società Benefit
pag. 30

Alta Ispirazione

Equità e misura
pag. 9

Diversity & Inclusion

Non per uguaglianza ma per
equità
pag.16

Sostenibilità ambientale

La transizione ecologica: da
obbligo a desiderio collettivo
pag. 20

Network

La parola ai soci
pag. 36

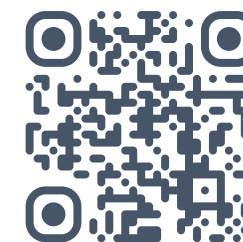
Gruppo Giovani Animaimpresa
pag. 40

News
pag. 42

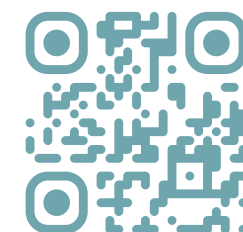
Eventi
pag. 44

Inquadra i
codici o clicca
sulla relativa
immagine

Leggi le edizioni passate



Iscriviti alla newsletter



Scrivici

Vuoi partecipare al prossimo numero, lasciare dei
commenti o inviarci delle segnalazioni? Evolution
vuole essere uno spazio aperto di confronto e
condivisione. Contattaci: team@animaimpresa.it

La prospettiva di questo numero

Equità

Ritengo che la musica abbia un potere profondo nell'indirizzare le iniquità e le distorsioni dei nostri tempi. Non perché offra soluzioni immediate o intenti programmatici, ma perché agisce su un piano essenziale: quello dell'ascolto, della relazione e del rispetto. In un mondo attraversato da disuguaglianze, la musica ricorda che ogni voce — la più fragile, meno rappresentata, inusuale — può trovare risonanza. Disinnesca le gerarchie, abbatte i confini tra culture, generi, lingue, generazioni. È una forma di giustizia spontanea, unisce e accoglie. Ecco alcuni esempi: volutamente sbilanciati, forse anche un po' improbabili.

Musica e lezioni di equità

Barenboim e lezione di dialogo

Daniel Barenboim è uno dei più grandi pianisti e direttori d'orchestra viventi. Argentino di nascita, cittadino spagnolo, israeliano e palestinese, incarna un'identità molteplice che riflette una profonda visione universale della musica e dell'umanità. Noi italiani lo ricordiamo con affetto come direttore musicale del Teatro alla Scala di Milano.

Per Barenboim, la musica è una metafora vivente della convivenza. Il contrappunto, secondo l'artista, è un dialogo continuo tra voci diverse e talvolta opposte che, senza annullarsi, danno vita a un insieme armonico.

Questa convinzione ha trovato forma concreta nella West-Eastern Divan Orchestra - fondata insieme al pensatore palestinese Edward Said - che riunisce giovani musicisti israeliani, palestinesi e di altri Paesi del Medio Oriente. L'orchestra è diventata un simbolo di dialogo interculturale: un laboratorio in cui l'ascolto reciproco sostituisce il conflitto, e la musica diventa linguaggio universale.

Britpop e lezione di inclusione

La recente reunion degli Oasis — celebrata a livello globale — ci richiama i fasti del movimento pop britannico che, negli anni '90, ha espresso una intera stagione musicale. Senza voler stilare classifiche fuori tempo massimo, cito solo i Pulp, band di Sheffield, fondata dal leader carismatico Jarvis Cocker. I loro brani più celebri — Common People, Disco 2000 — hanno toccato l'immaginario di molti, e i loro dischi hanno contribuito a definire le sonorità di un decennio. Il sound dei Pulp deve molto all'organo dal timbro sixties di Candida Doyle, ad oggi ancora membro effettivo della band. Fin dall'adolescenza, Candida convive con l'artrite reumatoide, malattia cronica autoimmune che nel tempo le ha causato gravi difficoltà motorie e articolari. Ad appena sedici anni, i medici le avevano prospettato la possibilità della sedia a rotelle entro i trenta. La sua presenza nella band non è stata soltanto

un contributo musicale, ma anche un simbolo potente di continuità e inclusione. Nonostante la malattia, Candida è rimasta nella line up ufficiale dei Pulp e ha continuato a esibirsi dal vivo, con determinati accorgimenti, supportata dai compagni di viaggio.

Grindcore giapponese e lezione di empowerment

Makiko Suda, visual artist giapponese, realizza adesivi che raffigurano gatti fumettosi impegnati in spettacolari mosse di lotta libera. “Mi piacciono i gatti e il wrestling”, racconta, con non celata autoironia.

Makiko è anche la voce di una band grindcore dal nome volutamente impronunciabile e fuori dagli schemi: Flagitious Idiosyncrasy in the Dilapidation. Nato a Tokyo nei primi anni Duemila, il gruppo — composto interamente da ragazze giapponesi — è tuttora attivo.

La musica delle F.I.D. si muove ai confini più estremi tra metal e punk, richiamando l'eredità di band leggendarie come Napalm Death e Carcass. In questo ambito, il quartetto ha calcato alcuni tra i palchi internazionali più importanti della scena. Makiko è spesso citata come fonte di ispirazione in un genere musicale estremo, tradizionalmente dominato da band maschili. La sua esperienza riafferma un principio fondamentale: non si tratta di “mancanza di opportunità”, ma di assenza di modelli di riferimento.

In un'era di contraddizioni — politiche, sociali, culturali — la musica continua a offrirci uno dei canali più autentici per immaginare un mondo più equo. È attraverso le sue note e le sue storie che possiamo coltivare consapevolezza, ispirazione e desiderio di cambiamento.



Andrea De Colle
Comitato Scientifico



Alta Ispirazione



Luca
Grion

Equità e misura

Dal regolo di Lesbo all'impresa responsabile

Bio

Luca Grion è professore associato di Filosofia Morale all'Università degli Studi di Udine e presidente dell'Istituto Jacques Maritain di Trieste. È direttore della SPES (Scuola di Politica ed Etica Sociale) e, insieme a Giovanni Grandi, ha fondato "Anthropologica. Annuario di studi filosofici" di cui, fino al 2022, è stato direttore. Si occupa di questioni etiche connesse a diversi ambiti di vita: dall'informatica all'economia, dalle professioni di cura allo sport.

In un contesto in cui la sostenibilità e la responsabilità sociale chiedono alle imprese di andare oltre i numeri, il tema dell'equità torna al centro del dibattito: come garantire giustizia nei processi, senza rinunciare alla flessibilità e all'attenzione alle persone? È una domanda che tocca da vicino chiunque abbia responsabilità organizzative e gestionali, ma che affonda le sue radici nella riflessione filosofica più antica.

Qualche anno fa un grande filosofo americano, Michael Sandel, ha dedicato alla giustizia un famoso ciclo di lezioni (ancora disponibili su YouTube), divenuto poi un fortunatissimo libro tradotto in tutto il mondo¹. A dare il via a questa sua ricca e articolata riflessione è un'osservazione apparentemente semplice:

“Giustizia è dare a ciascuno il suo... ma qual è il suo di ciascuno?”. Domanda secca, che introduce con efficacia la complessità della questione. Una complessità di cui già Aristotele, molti secoli fa, era consapevole, al punto da dedicare a questo tema un intero libro (il quinto) della sua *Etica Nicomachea*. Vale la pena di partire proprio da qui.

La giustizia, nota Aristotele, ha a che fare con la capacità di costruire relazioni interpersonali all'insegna dell'equilibrio; per questo egli parla della giustizia come di una virtù dinamica, capace di individuare il giusto modo di comportarsi nelle diverse situazioni. Non è una cosa semplice. Occorre saper individuare, di volta in volta, cosa spetti *davvero* a ciascuno.



L'equità è la prova che la giustizia non è mai pura astrattezza, ma richiede l'esercizio della *phronesis*, la saggezza pratica che sa leggere le circostanze.

Nell'affrontare la questione Aristotele ci propone una disamina molto fine delle diverse forme della giustizia. C'è quella distributiva, che riguarda la ripartizione dei beni e degli oneri comuni; qui il giusto è un'uguaglianza di proporzione, perché ciascuno riceve in rapporto al contributo o al merito. C'è poi la giustizia commutativa, che regola gli scambi privati, dove l'uguaglianza è aritmetica e consiste nella corretta equivalenza tra ciò che si cede e ciò che si ottiene (siano essi merci, servizi, utilità). Infine c'è la giustizia correttiva, che interviene per ripristinare un torto, ovvero per riportare in pareggio i piatti del dare e del ricevere. A garanzia di tutto ciò, osserva Aristotele, vigila la giustizia legale, che coincide con la legge e che, con la sua universalità, offre stabilità alla vita civile. Non a caso

ancor oggi scriviamo sui muri dei nostri tribunali che "la legge è uguale per tutti", a garanzia della coesione e del legame sociale.

Torniamo un attimo a Sandel e alla sua domanda riguardo a cosa sia, davvero, "il suo" di ciascuno. Il filosofo americano, con esempi tratti dalla vita politica e dalla cronaca del suo Paese, ha mostrato come la riflessione aristotelica, pur scritta più di duemila anni fa, risulta ancor oggi preziosa per capire che la legge è sì necessaria, ma da sola non basta. Aristotele avverte infatti che la giustizia legale, per quanto indispensabile, ha un limite strutturale: essendo universale, non può prevedere la molteplicità dei casi concreti. È qui ch'egli introduce la categoria dell'equità (*epiēikeia*), che



definisce come «correzione della legge, laddove essa, per la sua universalità, non riesce a cogliere il particolare»². Per spiegarsi, Aristotele ricorre a un'immagine di grande efficacia: quella del regolo di Lesbo. Si tratta di uno strumento di misura – una riga – non rigido ma in piombo, capace di piegarsi per aderire meglio alle pietre da misurare. L'equità, come il regolo di Lesbo, non nega la regola, ma la adatta, salvando così il senso stesso della giustizia. Non si tratta di arbitrarietà, né di eccezione che smantella la norma, ma di un "raddrizzamento" del giusto legale. «L'equo – dice Aristotele – è giusto, ma non lo è secondo la legge, al contrario è una correzione del giusto legale»³. È l'eccezione, come ricorda l'adagio, che conferma – e, aggiungerei, umanizza – la regola.

Enrico Berti, uno dei maggiori interpreti contemporanei di Aristotele, ha insistito con forza su questo punto. Nei suoi studi ha mostrato come l'equità non sia una virtù distinta dalla giustizia, ma la sua espressione più alta, perché porta la giustizia a realizzarsi nel concreto. Lungi dall'essere un cedimento alla soggettività, l'equità è la prova che la giustizia non è mai pura astrattezza, ma richiede l'esercizio della *phronesis*, la saggezza pratica che sa leggere le circostanze. L'equità è dunque il modo in cui la legge conserva il suo spirito nei casi particolari – casi d'eccezione – in cui un'applicazione rigida e letterale della norma ne tradirebbe lo spirito.

Questa idea, apparentemente astratta, trova una sorprendente attualità nel mondo delle organizzazioni. Anche l'impresa vive della tensione tra regole generali e casi particolari. Da una parte ci sono statuti, bilanci, protocolli di accesso, sistemi di valutazione e indicatori di impatto; strumenti indispensabili, perché

senza regole condivise e vincolanti non esiste trasparenza né affidabilità. Dall'altra parte ci sono le persone, che non sono mai astratte. Uomini e donne in situazioni di fragilità, con biografie complesse, con bisogni che sfuggono alle griglie predefinite.

Immaginiamo un caso, a titolo d'esempio. Un bando interno prevede un limite di età per l'accesso a un servizio di riqualificazione professionale. La norma è stata scritta per garantire efficacia e sostenibilità economica; ma può accadere che una persona di poco più anziana, rimasta disoccupata dopo una vita di lavoro manuale, si presenti chiedendo di entrare. Applicare la norma alla lettera significherebbe escluderla. È qui che interviene l'equità. Essa invita a piegare la regola senza spezzarla, riconoscendo che, per realizzare lo spirito di quella norma – dare opportunità a chi ne ha bisogno – occorre derogare alla lettera. È lo stesso ragionamento che Aristotele attribuiva al giudice equo, chiamato a interpretare la legge non come un meccanismo cieco, ma come uno strumento vivo.

Un altro esempio, per chiarire meglio. Si pensi alla scelta di un'impresa di privilegiare fornitori locali meno competitivi sul prezzo ma più sostenibili; in questo caso, l'equità orienta una decisione che va oltre la logica automatica del profitto (di per sé normale in ambito aziendale), per realizzare un bene più ampio e condiviso.

In tutti questi casi l'equità non elimina la regola, ma la fa vivere. In termini organizzativi potremmo dire che l'equità è una forma di *accountability* sostanziale. Non è solo rispetto delle procedure, ma responsabilità verso l'impatto reale sulle persone e sulle comunità. È una virtù che impedisce all'impresa di trasformarsi in burocrazia, ricordandole che la sua missione non è produrre carte, né solo profitto, ma promuovere giustizia sostanziale. Non a caso Aristotele lega l'equità alla saggezza pratica. Essa richiede discernimento, capacità di valutare, esperienza. Per questo non può essere lasciata al caso, ma deve essere coltivata come virtù delle persone che operano nei

ruoli decisionali. Ecco perché, tradotto nel lessico contemporaneo, l'equità diventa un principio guida della *corporate social responsibility*; essa insegna il valore delle regole sì, ma sempre con la flessibilità di un regolo che, all'occorrenza, sa piegarsi per misurare meglio i bisogni concreti delle persone.

La lezione aristotelica ci invita allora a una riflessione di fondo. Senza regole, non c'è giustizia e tutto diventa arbitrio. Ma senza equità, le regole diventano gabbie che possono tradire il loro stesso scopo. L'equità non è una scorciatoia, ma la prova che la giustizia non può mai ridursi a numeri e procedure. Per questo essere equi è faticoso; richiede impegno, discernimento, responsabilità. Per l'impresa che abbia a cuore l'impatto sociale e non solo la redditività finanziaria – e per ogni organizzazione che si voglia responsabile – perseguire l'equità significa riconoscere che indicatori e bilanci hanno senso solo se

accompagnati dalla virtù di chi sa leggere il volto concreto delle persone. In altre parole, l'equità è ciò che salva la giustizia d'impresa dal rischio di diventare cieca. E forse proprio qui sta la forza della filosofia antica: ricordarci, con il regolo di Lesbo, che la misura più giusta non è quella rigida, ma quella che sa piegarsi al particolare. Un'impresa sociale che coltivi questa virtù non sarà meno rigorosa, ma più fedele alla sua missione: costruire relazioni giuste e generative, dove ciascuno possa offrire un contributo utile e ricevere "il suo".

Coltivare l'equità, dunque, non è un lusso per pochi, ma una responsabilità strategica per ogni impresa che voglia essere davvero sostenibile e giusta.

Fonti:

¹ M. Sandel, *Giustizia. Il nostro bene comune* (2010), Feltrinelli 2013.

² Aristotele, *Etica Nicomachea*, V, 1137b 26-28.

³ Aristotele, *Etica Nicomachea*, V, 1137b 12-15.

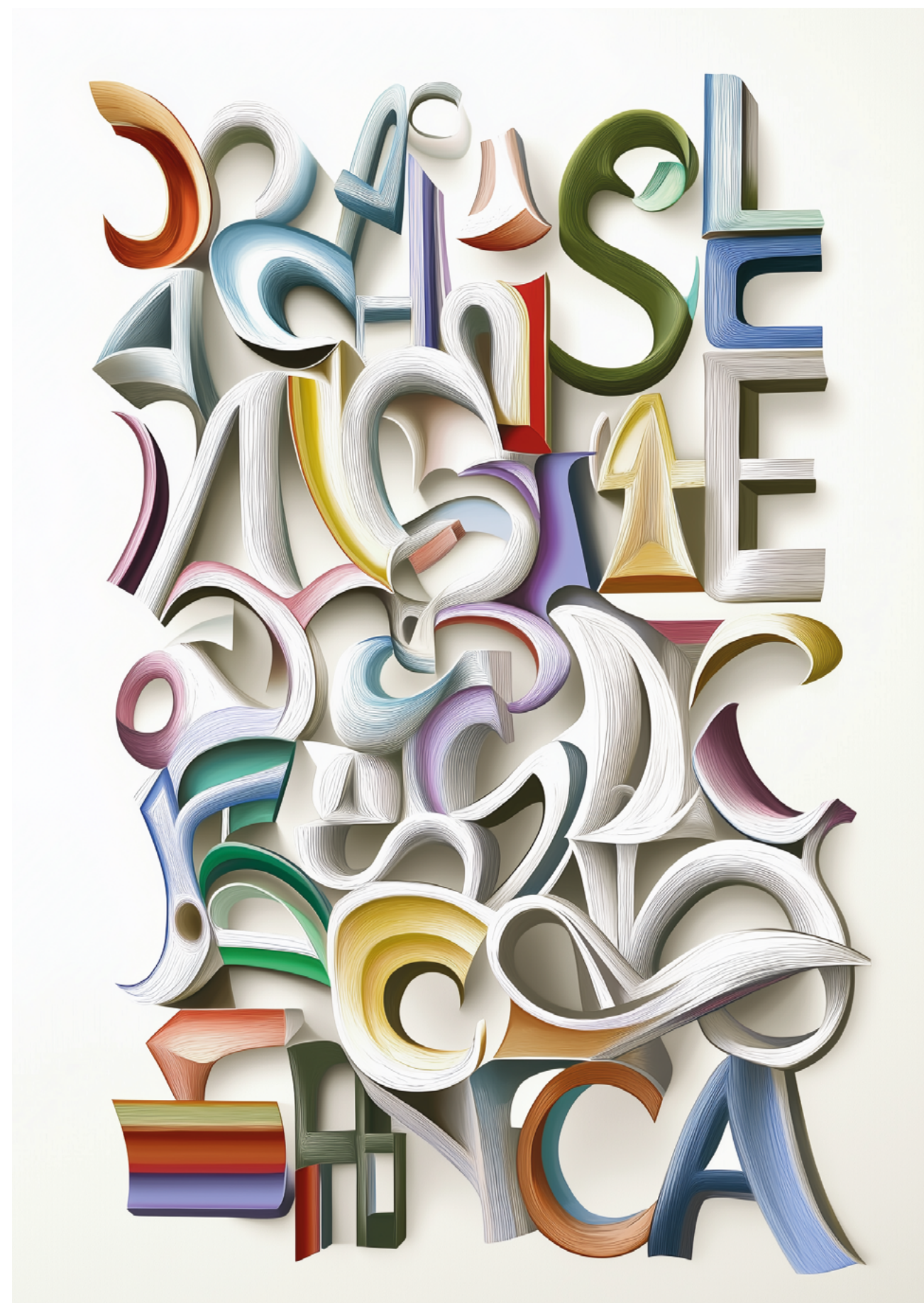


Non per uguaglianza ma per equità

Scegliere le parole giuste crea diritti e una società più equa.

Ll dibattito per sua natura è composto da parole, e quello sociale si nutre di ogni loro sfumatura di significato. Questo perché i termini non descrivono soltanto la realtà ma sono tasselli capaci di costruirla. Ci sono espressioni che creano visibilità, che dividono, che fanno nascere diritti e che li negano.

Ed è proprio in questo contesto che si dovrebbe parlare di linguaggio inclusivo. In un panorama concreto e presente, non in un salotto in cui decidere cosa ha senso e cosa no. Inclusività ed equità sono molto più interconnesse di quanto sembri al primo sguardo. Includere, attraverso il linguaggio, non significa uniformare o cancellare le differenze, ma riconoscerle e legittimarle. Significa prendere coscienza delle esperienze e delle sensibilità che ci circondano e dare loro voce. È uno



strumento di rappresentanza, non un'imposizione dall'alto; un modo per comunicare, non l'unico possibile.

Nominare significa riconoscere e creare diritti

Dare un nome a un fenomeno o a una persona è il primo passo per studiarlo, tutelarlo, capirlo e, se necessario, regolamentarlo, così da arrivare a un'equità di fatto e non a una semplice uguaglianza formale. Pensiamo a parole come *disforia di genere*, che ha permesso di riconoscere una difficoltà vissuta da persone transgender e di sviluppare percorsi di supporto medico e psicologico. Oppure a hate speech, che ha dato un nome a una fattispecie prima ignorata e ha contribuito a identificarla e regolamentarla. O, ancora, al termine *caregiver*, che ha consentito il riconoscimento legale di una figura sempre più necessaria all'interno di molti nuclei familiari.

Non dobbiamo ridurre il linguaggio inclusivo a una questione di genere: dobbiamo intenderlo come un approccio capace di aiutare ogni persona a sentirsi rappresentata, compresa e considerata.

Un linguaggio per superare gli stereotipi

Uno dei casi più emblematici di come il linguaggio si sia modificato per accogliere e definire in modo più corretto e rispettoso una categoria riguarda il mondo della disabilità. Negli ultimi anni è stato fatto un grosso lavoro di

revisione dei termini usati per parlare di questo tema. Sono stati accantonati termini di uso comune fino a pochi anni fa, oggi riconosciuti come obsoleti o offensivi. Il punto di partenza di questo cambiamento è stato l'ascolto attivo delle persone direttamente coinvolte, il riconoscimento che determinate parole creavano pregiudizio e sostenevano un abilismo (*discriminazione nei confronti di persone con disabilità*) spesso nemmeno consapevole. Pensiamo al termine *ritardato* che fino a poco tempo fa veniva utilizzato per persone con disabilità intellettiva ed era diffusamente percepito come insulto. Un cambiamento nel linguaggio non elimina né minimizza la disabilità, ma ci mette davanti a un cambiamento importante di prospettiva: **mettere al centro la persona e solo dopo la sua condizione.**

A sostegno di questa battaglia si sono schierate anche le Nazioni Unite che, già nel 2006, hanno pubblicato linee guida precise: le *Disability-inclusive language guidelines*. Queste hanno ispirato iniziative in molti paesi, compreso il nostro, dove nel 2023 è uscita la pubblicazione "Parole Giuste".

Equità oltre l'uguaglianza

L'uguaglianza spesso non è sufficiente. Non sempre dare a tutti e tutte le stesse risorse basta: alle volte è più importante concentrarsi sul risultato finale e distribuire ciò che serve in modo commisurato alla necessità. Nel linguaggio questo significa costruire spazi in cui ogni specificità possa avere dignità e voce.

Scegliere le parole giuste non è un esercizio di forma, ma un gesto politico e culturale che può contribuire a una società più giusta, in cui nessuna differenza venga invisibilizzata e **in cui l'equità diventi la misura del nostro comunicare.**



Chiara Zonta

Curiosa di nascita e copywriter per vocazione, è da sempre alla ricerca delle parole che fanno dire "Ah, adesso ho capito". Crea contenuti social relativi a linguaggio inclusivo, parità di genere, libri e, occasionalmente, meme. Non accetta l'esistenza della frase "si è sempre fatto così".



LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

PARTNERSHIPS PER GLI OBIETTIVI

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

La transizione ecologica: da obbligo a desiderio collettivo

Il debito ecologico ereditato e la sfida dell'accettazione sociale: trasformare l'urgenza climatica in un futuro equo e desiderabile per tutti



Michele Grego

Direttore di Legambiente Friuli Venezia Giulia. Lavorando con il team regionale, promuove attivamente la transizione ecologica equa e l'accettazione sociale dei progetti rinnovabili sul territorio. Tra i vari progetti, l'azione si concentra anche sullo sviluppo dell'economia circolare e sulla riduzione delle disparità climatiche.

La crisi climatica ci ha lasciato in eredità una profonda ingiustizia intergenerazionale: le giovani generazioni non godono della stessa qualità ambientale dei loro nonni. Questo debito ecologico è stato generato da un modello di sviluppo storicamente insostenibile. Per una transizione ecologica ed energetica giusta, riconoscere questa ingiustizia è il primo passo; il secondo, e ben più complesso, è attuare un cambiamento che sia socialmente accettato e culturalmente desiderabile, benché già tecnicamente possibile. Il mero imperativo ecologico non è sufficiente a mobilitare l'azione collettiva necessaria. Serve una profonda

revisione del modo in cui concepiamo il cambiamento, spostando il focus dalla necessità all'opportunità di costruire una società più equa e giusta.

La desiderabilità della transizione energetica è il motore stesso del cambiamento. Quando l'energia pulita non sarà più vista solo come una soluzione costosa per salvare il pianeta, ma come la fonte di un lavoro dignitoso, di un'aria più salubre e di bollette energetiche più stabili, allora si innesca la desiderabilità. Questo richiede uno sforzo comunicativo che faccia leva sui benefici tangibili immediati e di medio-lungo



periodo, inesorabilmente legati alla tutela e promozione del benessere collettivo. Le città a zero emissioni, per esempio, non devono essere percepite come restrizioni alla mobilità, ma come spazi urbani più vivibili, silenziosi e a misura d'uomo, con annessi servizi di prossimità.

L'accettazione sociale riguarda il modo in cui i costi e i benefici di questa trasformazione vengono distribuiti. La mancata accettazione è spesso radicata nella percezione di un ulteriore

disuguaglianza intragenerazionale. Progetti di infrastrutture rinnovabili, pur essendo essenziali (eolico, fotovoltaico), generano opposizione locale se non integrano le comunità ospitanti o se minacciano il paesaggio senza offrire benefici diretti. Questa resistenza non è solo un atto NIMBY (inglese per Not In My Back Yard, "Non nel mio cortile"), ma una forma di ingiustizia. Impedire la transizione energetica per un 'paesaggio ideale' è un lusso che il debito ecologico ereditato dalle giovani generazioni non

consente più. La vera bellezza da tutelare è un futuro salubre ed equo, che può nascere solo attraverso l'energia pulita e l'accettazione sociale del cambiamento.

La transizione ecologica, come ogni rivoluzione, è un punto di svolta che porterà i paesaggi del sole e del vento al posto del paesaggio dominato dal fossile. Energia pulita significa decarbonizzazione e, se raggiunta in modo equo, non lasciando indietro nessuno e con la massima partecipazione, sarà generativa per l'ambiente e per le comunità.

Infatti, una transizione giusta esige che le politiche intervengano per mitigare l'impatto sui gruppi più vulnerabili e lenire fenomeni come la povertà energetica. L'introduzione di una carbon tax o la chiusura delle centrali a carbone deve essere bilanciata da meccanismi di redistribuzione dei ricavi che compensino le famiglie a basso reddito, proteggendole dall'aumento dei costi energetici e dei trasporti e non passino dalla precarietà ambientale a quella occupazionale. Questo approccio è cruciale: l'uguaglianza non può essere un obiettivo secondario, ma il fondamento stesso della politica climatica.

Per consolidare l'accettazione, sono fondamentali strumenti partecipativi robusti e autentici. Le pubbliche amministrazioni, che non possono più lasciare questo compito alle associazioni, devono istituire assemblee cittadine sul clima, forum locali e meccanismi di co-design dei progetti rinnovabili di comunità per assicurare che le legittime

aspettative vengano ascoltate e integrate. Se i cittadini hanno voce in capitolo sul futuro energetico del proprio territorio, la resistenza si attenua e il senso di proprietà e responsabilità aumenta. La partecipazione è l'antidoto al senso di impotenza e alienazione, trasformando i cittadini da meri fruitori passivi a co-creatori attivi della transizione. La transizione è un'opportunità di risveglio culturale.

L'essere costretti ad osservare passivamente che al posto di tutto questo si promuovono guerre e discriminazioni, o per lo meno non si combattono con il massimo vigore, non fa che aumentare il senso di smarrimento, sfiducia e avversità a qualsiasi proposta calata dall'alto.

La lotta contro la crisi climatica è, in ultima analisi, una battaglia per l'uguaglianza. L'obiettivo di raggiungere la neutralità carbonica deve coincidere con quello di eliminare le disparità sociali. La transizione non avrà successo finché non risolveremo la profonda contraddizione tra la necessità di agire rapidamente e l'esigenza di farlo equamente. Solo rendendo l'energia pulita un simbolo di giustizia, innovazione e benessere comune, potremo trasformare l'obbligo di agire in un desiderio collettivo, garantendo alle future generazioni non solo un ambiente preservato, ma anche una società più giusta in cui vivere. Questo è il ponte tra l'urgenza climatica e la visione di un futuro autenticamente sostenibile.





Focus



Focus



L'EQUITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE: CE LA FAREMO?

IMPRESE, INNOVAZIONE ED INFRASTRUTTURE

RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Le imprese dovranno garantire trasparenza retributiva sin dal momento del reclutamento. Inoltre i criteri di determinazione e progressione retributiva dovranno essere oggettivi e neutrali rispetto al genere.



Chiara Cristini

Ricercatrice, formatrice, futures facilitator, si occupa in IRES FVG di politiche di parità e pari opportunità. Già Consigliera di parità e Presidente della Commissione pari opportunità a Pordenone.

Entro giugno 2026 anche il nostro Paese dovrà recepire e dare attuazione alla Direttiva UE 970/2023 *“volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione”*. In sostanza, le aziende dovranno garantire l'equità e la trasparenza retributiva tra uomini e donne, considerando inoltre la prospettiva intersezionale.

Perché una Direttiva?

Nonostante gli interventi normativi e di policy che si sono susseguiti nei decenni, in Europa le donne continuano a guadagnare in media il 13% in meno all'ora rispetto ai colleghi (Eurostat) e in Italia l'Istat (fine gennaio 2025) evidenzia che fra i dipendenti le donne (nel 2022) percepivano in media il 5,6% in meno rispetto agli uomini, con una retribuzione oraria media maschile di 16,8 euro, e di 15,9 euro per le femmine.

In Friuli Venezia Giulia, comparando l'imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato con riferimento al 2023 (elaborazione IRES FVG su dati INPS), si osserva un rilevante differenziale retributivo, che è pari a -33,2 (-9.405 euro in valore assoluto).

Questi dati aggregati possono essere considerati una sorta di “termometro” dello stato complessivo dell'equità retributiva di genere e sono il risultato di una molteplicità interconnessa di fattori, tra cui la distribuzione per settori, le tipologie contrattuali, l'orario, ma anche le carenze strutturali di supporto alle famiglie e, non ultimo, il peso di elementi culturali che plasmano diversamente le opportunità per uomini e donne.

Cosa accadrà in Italia con l'adozione della Direttiva?

La direttiva è in realtà un'opportunità, perché può dare avvio ad un cambiamento profondo: prevede l'adozione di misure concrete di

prevenzione e controllo in tutto il processo connesso alla gestione del personale. Le imprese dovranno garantire trasparenza retributiva sin dal momento del reclutamento. Inoltre i criteri di determinazione e progressione retributiva dovranno essere oggettivi e neutrali rispetto al genere e chi lavora potrà richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sulla media dei colleghi in posizioni comparabili. Non si tratta solo di rispondere ad obblighi “formali”, ma sarà necessario impostare un nuovo modello di gestione e valutazione delle risorse umane.

L'Italia non arriverà impreparata all'appuntamento di giugno, perché di fatto la legge 162 del 2021, che ha introdotto la certificazione della parità di genere, ha consentito a migliaia di imprese di “testare in anticipo” una serie di strumenti che verranno “messi a sistema” dalla direttiva.

Quali imprese saranno coinvolte?

Direttamente le medie e grandi aziende (per le quali la direttiva sarà cogente). Ma tra queste molte sono già “pronte”, perché certificate secondo la Uni/PdR 125:2022 o perché hanno adottato le ISO 30415:2021 (diversity management). Negli altri casi, centrale sarà il ruolo delle parti sociali,

degli enti certificatori, delle figure istituzionali (Consigliere di parità) e non ultimo il fattore *reputation* rispetto ai *competitors*. Più sfidante sarà convincere la platea delle PMI a seguire l'esempio e adottare pratiche organizzative che garantiscano l'equità retributiva. La normativa italiana prevede già un obbligo per le aziende con oltre 50 dipendenti e promuove tale strumento di monitoraggio anche tra le PMI; in questo contesto il sistema di premialità e incentivi legato alla certificazione di genere potrà continuare a giocare un ruolo importante.

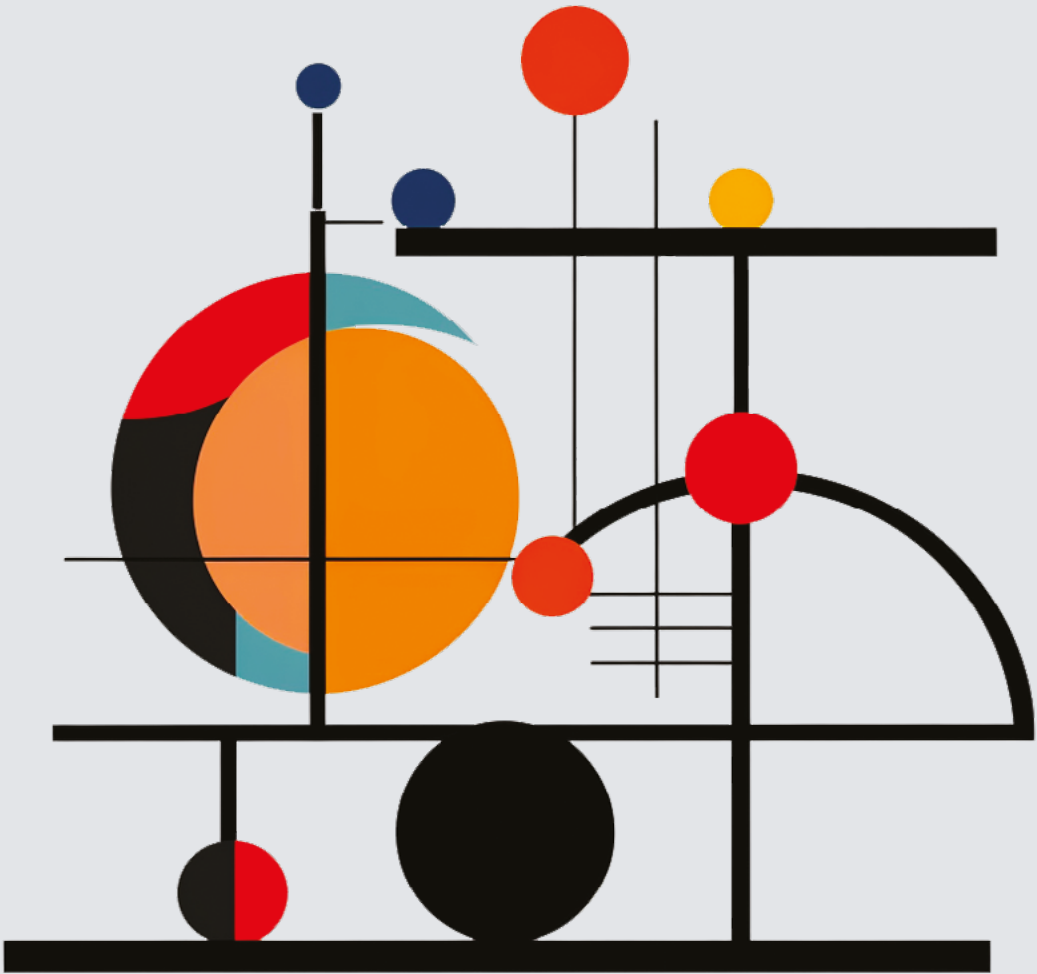
Cosa si fa in regione per promuovere questa “transizione”?

Fino al dicembre 2026 è attivo il progetto di sistema “PerCorsic-Verso un sistema regionale di imprese responsabili e sicure”, di cui Ires Fvg è responsabile e Animaimpresa partner. Cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nell'ambito dell'attuazione del PR FSE+ propone periodicamente (e gratuitamente) sia seminari di approfondimento, sia percorsi di coaching per le imprese che intendono introdurre sistemi di gestione basati sull'equità.

Imponibile previdenziale medio dei dipendenti nel privato e gender pay gap in FVG, 2023

Fonte: elaborazioni IRES FVG su dati INPS (esclusa l'agricoltura e il lavoro domestico)

Qualifica	Maschi	Femmine	Totale	(F-M/M) %
Dirigenti	154.897	106.263	147.479	-31,4
Quadri	70.676	57.084	66.769	-19,2
Impiegati	35.549	22.552	27.834	-36,6
Operai	22.612	13.553	19.491	-40,1
Apprendisti	15.580	13.401	14.641	-14
Altre qualifiche	60.061	31.786	45.891	-47,1
Totale	28.312	18.907	24.203	-33,2





TRANSIZIONE ECOLOGICA: SFIDE SOCIALI E RUOLO CHIAVE DELLA FINANZA SOSTENIBILE

IMPRESE, INNOVAZIONE ED INFRASTRUTTURE

◀ ▶ RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

🤝 PARTNERSHIPS PER GLI OBIETTIVI

A livello mondiale, le persone che vivono sotto la soglia di povertà di \$6,85 al giorno rappresentano il 44% della popolazione.



Francesco Biciato

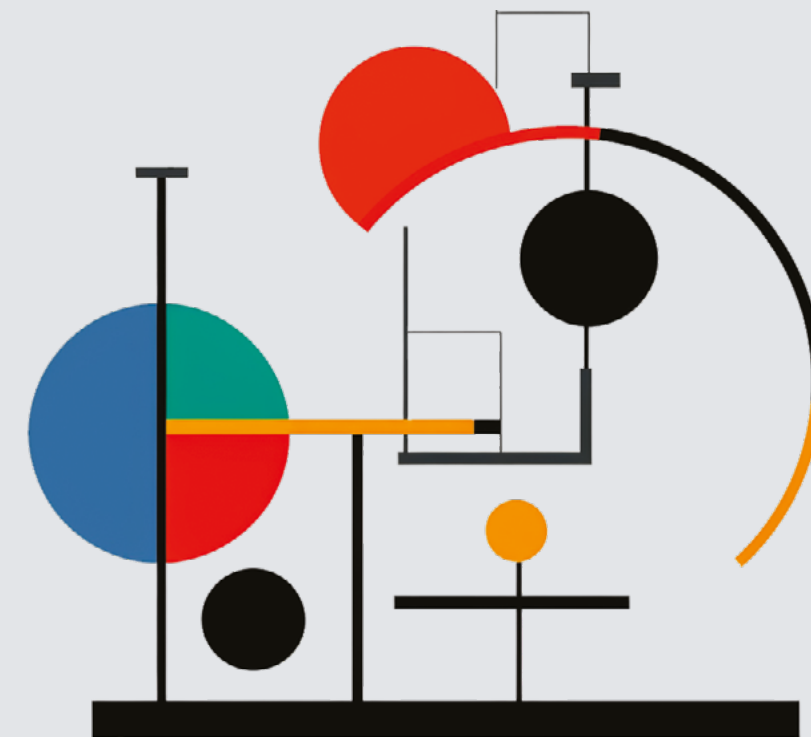
Direttore Generale del Forum per la Finanza Sostenibile, ha lavorato per le Nazioni Unite e per altre organizzazioni internazionali tra cui l'European Federation of Ethical and Alternative Banks, come vicepresidente. Dottore di Ricerca in Geografia Politica ed Economica all'Università di Padova, è stato docente presso Università italiane ed estere su finanza sostenibile e cooperazione internazionale, temi su cui ha scritto numerose pubblicazioni.

Le sfide sociali della transizione ecologica

Tuttavia, diverse sono le sfide sociali che i processi di decarbonizzazione devono superare: accanto all'aumento delle persone con posizioni scettiche o addirittura negazioniste verso il cambiamento climatico, si moltiplicano le tensioni geopolitiche e le loro ricadute dirette nella quotidianità e crescono le disuguaglianze socioeconomiche. A quest'ultimo aspetto è connessa la questione dei costi della transizione (inevitabili, per quanto di gran lunga inferiori ai costi dell'inazione), che rischiano di gravare maggiormente sui gruppi sociali e i contesti più fragili. A livello mondiale, le persone che vivono sotto la soglia di povertà di \$6,85 al giorno rappresentano il 44% della popolazione, mentre l'1% più abbiente possiede quasi il 45% della ricchezza netta.

Un'equa ripartizione dei costi della transizione

Per questo, è cruciale coniugare aspetti ambientali e sociali, in modo da rendere la transizione non solo efficace e rapida, ma anche giusta. È dunque fondamentale assicurare un'equa ripartizione dei costi e benefici tra tutti gli stakeholder incorporando obiettivi sociali fondamentali quali la tutela dei diritti umani, la creazione di lavoro dignitoso e la riduzione delle disuguaglianze. In questo modo, sarà possibile ridurre i rischi e massimizzare le opportunità insite nella decarbonizzazione, tra cui la crescita



occupazionale e la qualificazione della forza lavoro, la modernizzazione e la competitività dei sistemi produttivi, l'inclusività del mercato del lavoro, lo sviluppo locale. Entro il 2030, a livello globale, saranno creati 170 milioni di nuovi posti di lavoro, a fronte di una perdita di 92 milioni, con un saldo netto positivo di 78 milioni. Tra le possibili strategie che possono favorire una maggiore equità ci sono un'informazione corretta sui costi esorbitanti che deriverebbero dall'inazione e, al contempo, i vantaggi economici e finanziari della decarbonizzazione; l'adozione parallela e coordinata di politiche ambientali e sociali; il rilancio della cooperazione internazionale e del multilateralismo, tenendo in considerazione che i Paesi a basso reddito sono meno responsabili delle emissioni climalteranti ma più esposti ai rischi climatici.

Il ruolo degli operatori finanziari

Il ruolo degli operatori finanziari è fondamentale per orientare i capitali verso gli emittenti e i progetti con impatti ambientali e sociali positivi. Nel 2024, gli investimenti nella transizione energetica sono cresciuti dell'11% su scala globale, raggiungendo la cifra record di \$2,1 miliardi: tuttavia, sebbene in crescita, gli investimenti attuali rappresentano solo il 37% di quelli necessari per raggiungere gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. In questo quadro, gli

attori finanziari ricoprono un ruolo chiave e possono contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi ambientali e sociali, sempre più cruciali anche per la stabilità finanziaria.

Considerando questi aspetti, il Forum per la Finanza Sostenibile, al lavoro dal 2001 per promuovere l'inclusione dei criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nei prodotti e nei processi finanziari, ha affrontato il tema dell'equità nel processo di transizione ecologica. Per contribuire a una maggior conoscenza della *just transition* e a una più diffusa consapevolezza del suo valore economico e finanziario, il FFS ha realizzato, con il supporto di CDP – Cassa Depositi e Prestiti ed Etica Sgr, il paper [Verso una transizione giusta: una bussola per gli operatori finanziari](#).

L'obiettivo è dimostrare come una transizione giusta non sia solo necessaria ma anche conveniente per tutta la società, generando opportunità di crescita economica, inclusione e maggiore equità sociale.

Storie

..nel
mondo
di..



Palm S.p.A. Società Benefit, certificata B Corp è una family company nata nel 1980 specializzata nella produzione ed eco-progettazione di pallet in materia prima legno certificata PEFC e FSC, con un modello di business orientato all'innovazione e alla creazione del valore condiviso con un impatto positivo su ambiente, persone e territorio. Nel 2003 ha creato la Cooperativa Sociale Palm Work & Project Onlus, realtà che crea un ponte tra profit e non profit, promuove l'inserimento lavorativo di persone con disabilità nella progettazione di soluzioni, componenti d'arredo e oggettistica in legno in ottica di economia circolare e upcycling.



Primo Barzoni

Presidente e AD di Palm SpA SB e fondatore della Cooperativa Sociale Palm Work & Project Onlus, guida dal 1980 l'azienda di pallet sostenibili, certificata B Corp. Pioniere di eco-design e innovazione sociale, promuove responsabilità e cultura ambientale.

1

Palm S.p.A Società Benefit e Palm Work & Project Coop Sociale sono esempi diversi e complementari di integrazione tra sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Ci raccontate il vostro percorso evolutivo, approfondendo le tappe più importanti?

Il punto di partenza ha una data e un luogo precisi: 1980, Viadana (MN), quella che molti chiamano la pallet valley. Qui, Primo Barzoni insieme ai fratelli Antonio, Lorenzo e Maurizio intuisce che anche un settore solido e tradizionale come quello degli imballaggi può trasformarsi in un laboratorio di innovazione sostenibile. Così nasce Palm S.p.A., oggi Società Benefit e certificata B Corp, con una visione nitida: eco-progettare e produrre pallet in legno “con l’anima”, intrecciando certificazioni e innovazioni, ma anche coraggio imprenditoriale e un’economia capace di rigenerare valore ambientale e sociale.

Accanto a questa impresa privata, nasce nel 2003 la Cooperativa Sociale Palm Work & Project Onlus, come cooperativa di tipo B. La sua mission è “Creare armonia tra economia ed ecologia attraverso sistemi socioeconomici”.

La Coop. Palm Work&Project si fonda sull’idea di promuovere un cambiamento sociale e ambientale nella comunità di Viadana e favorire l’integrazione e l’inserimento lavorativo di ragazzi diversamente abili (Legge 12 Marzo 1999 n.68) rendendoli parte attiva dello sviluppo economico del territorio e stimolare così una responsabilità sociale d’impresa.

Il percorso evolutivo è stato fatto di tappe decisive. Palm S.p.A. sceglie di diventare una B Corp nel 2017 e Società Benefit nel 2020 integrando nello statuto societario, l’impegno a generare impatto positivo per l’ambiente, le persone e la comunità. Parallelamente, la Cooperativa consolida la sua vocazione sociale, diventando partner di progetti importanti sull’inserimento lavorativo e sperimentando modelli di welfare aziendale aperti al territorio con una specializzazione nella produzione di eco-arredi ed oggettistica per la casa grazie al legno “di scarto” donato da Palm.

Se dovessimo usare una metafora, potremmo immaginare due binari che corrono affiancati: uno, quello industriale, che lavora sulla riduzione dell’impatto ambientale, sulla tracciabilità del legno certificato PEFC e FSC, sull’economia circolare; l’altro, quello sociale, che costruisce relazioni, fiducia, percorsi di autonomia per le persone più fragili. A unirli, la convinzione che sostenibilità ambientale, sociale ed economica siano parti dello stesso ecosistema.

Oggi, il racconto di Palm e di Palm Work & Project è quello di due anime complementari: l’impresa e la cooperativa, il profit e il non profit, che non si limitano a convivere, ma si alimentano reciprocamente. Un modello che mostra come l’innovazione possa nascere non solo da nuove tecnologie, ma anche da un diverso modo di guardare al lavoro, alla comunità e al futuro.

2

La mission di Palm Work & Project Coop Sociale è “creare armonia tra economia ed ecologia attraverso sistemi socioeconomici”. Come viene perseguita?

La Cooperativa Sociale Palm Work&Project Onlus promuove da sempre la cultura e l’educazione a stili di vita sostenibili attraverso laboratori ambientali e prodotti in legno di vario tipo, per la scuola, il lavoro, il tempo libero e per l’allestimento di stand fieristici, negozi, bar e ristoranti. In particolare ha sviluppato il brand Palm Design, il marchio che identifica l’utilizzo del legno di recupero certificato e la consapevolezza ecologica. **Promuove una cultura in cui il legno non è più uno scarto ma diventa una preziosa risorsa nel circuito dell’economia circolare.** Il design sistemico dà forma così ad una realtà partecipata, creando connessioni sociali orientate alla cura e rispetto ambientale.



Avete sviluppato un modello d’impresa che dialoga anche con il mondo del non profit. Quali opportunità - e difficoltà - avete riscontrato nel costruire un ponte tra questi due ambiti?

Costruire un modello d’impresa che dialoghi con il mondo del non profit è stata per Palm SpA SB una scelta naturale, perché crediamo che la responsabilità sociale di impresa e i valori dell’economia civile non siano un “accessorio”, ma parte integrante del nostro purpose. Le opportunità che abbiamo riscontrato sono enormi: dall’arricchimento reciproco – il profit che porta competenze organizzative e industriali, il non profit che porta valori e attenzione alle persone – fino alla possibilità di generare progetti che hanno un reale impatto positivo sulle comunità.

La difficoltà più grande, però, non sta tanto nel rapporto diretto tra impresa e cooperativa sociale, **quanto nell’assenza di una rete solida di collaborazione tra aziende e istituzioni.** Spesso manca la capacità di fare sistema, di mettere al centro un obiettivo comune che vada oltre il risultato immediato.

Un altro nodo cruciale riguarda la percezione del valore: troppo spesso il dibattito pubblico si concentra sul “prezzo”, dimenticando che il prezzo è solo un dettaglio, un di cui di una proposta di valore ben più ampia, che include qualità, sostenibilità, inclusione sociale e rispetto per l’ambiente.

4

Nella vostra esperienza, quali iniziative ritenete più efficaci per costruire una cultura aziendale che promuova l’equità - parola chiave di questo numero - come elemento strutturale?

Per noi di Palm SpA SB, l’equità non è una parola di tendenza, ma un valore che accompagna la nostra storia da 45 anni. Fin dalle origini abbiamo messo al centro l’idea che un’impresa non sia solo un luogo di produzione, ma **una comunità di persone**, da valorizzare nelle loro differenze e nelle loro potenzialità.

In questi decenni abbiamo promosso iniziative concrete di inclusione, di crescita condivisa attraverso la formazione personale e professionale e di attenzione al benessere delle persone, con la convinzione che il capitale umano sia la vera forza rigenerativa di un’azienda. Proprio quest’anno questo impegno ha trovato un importante riconoscimento nella **certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere**, frutto di un percorso di miglioramento continuo e di una cura costante verso chi lavora con noi. Non è stata una semplice “tappa”, ma la conferma di un modo di intendere l’impresa: uno spazio in cui equità, inclusione e valorizzazione delle persone non sono principi astratti, ma pratiche quotidiane. Per questo crediamo che le iniziative più efficaci siano quelle che si innestano in una cultura aziendale viva, capace di crescere e rinnovarsi nel tempo. È lì che l’equità smette di essere uno slogan e diventa elemento strutturale della nostra identità.



La parola ai soci

Pane e
Solidarietà
pag. 36

Ritorna Climax: divulgazione
in leggerezza per generare
impatto
pag. 38

Gruppo Giovani

Hackathon SOSEduLab: al
centro la mobilità sostenibile
pag. 40

AperiPillole #18
pag. 41

News

Animaimpresa protagonista
della 13ª edizione del Salone della
CSR e dell'Innovazione Sociale
pag. 42

Fabbricare Società
pag. 43

Eventi

Climax
pag. 44

Alta Ispirazione #3
pag. 45



#iniziative

Pane e Solidarietà

Molino Moras ed Emporio della Solidarietà. Un'alleanza per i bisognosi attraverso la responsabilità d'impresa. La solidarietà funziona solo se è costruita insieme.

In un contesto di crescente fragilità sociale, gli Empori della Solidarietà dell'Arcidiocesi di Gorizia offrono oggi un aiuto concreto e dignitoso a oltre 900 famiglie in difficoltà. Questi supermercati gratuiti – presenti in cinque sedi tra Gorizia, Gradisca, Monfalcone, Cervignano e da poco Cormons – distribuiscono beni alimentari tramite un sistema a punti equo e personalizzato, valorizzando la libertà di scelta, la dignità e il senso di comunità, coinvolgendo volontari e numerosi enti. Promossi da Caritas Diocesana di Gorizia con il sostegno di enti locali, istituti bancari e Fondazione CaRiGo, vengono gestiti dall'Associazione “La Ginestra APS”.

Per garantire continuità al progetto, è fondamentale il coinvolgimento del mondo produttivo. La collaborazione con le imprese consente di ridurre lo spreco alimentare, colmare le carenze nei magazzini e offrire un supporto concreto alle fasce più fragili. Le aziende possono fare la differenza non solo in termini di risorse, ma anche di visione, diventando partner strategici nel rafforzare l'impatto sociale degli Empori.

Ne è esempio la collaborazione con Molino Moras, impresa friulana del settore molitorio che dal 2020 sostiene gli Empori in un percorso di responsabilità sociale d'impresa autentico. La donazione regolare di farina raggiunge annualmente 2000 beneficiari, diventando parte

integrante dell'offerta. Questo è solo un aspetto di una partnership orientata a sviluppare nuove iniziative a impatto sociale. Per gli Empori, Molino Moras è esempio concreto di imprenditoria capace di unire sostenibilità economica, ambientale e umana, contribuendo al benessere diffuso del territorio.

“Questa partnership dimostra che la collaborazione tra terzo settore e imprese genera valore condiviso, riducendo le fragilità territoriali. In un contesto segnato da disuguaglianze crescenti, sostenere reti come quella degli Empori significa contribuire in modo concreto alla costruzione di una società più equa e resiliente.” afferma Adriano Tropea, coordinatore della rete di Empori della Diocesi di Gorizia.

Anna Pantanali, responsabile d'impatto dell'azienda Molino Moras commenta così la scelta di questa cooperazione: “Per noi la

Farina è un bene prezioso che desideriamo condividere con chi le dà valore. Negli Empori della Solidarietà abbiamo trovato serietà, competenza e la voglia di educare ad una buona e corretta economia familiare. Crediamo che sostenere ed appoggiare realtà virtuose possa solo far crescere il territorio e i suoi cittadini in un'ottica di costruzione di un bene condiviso che appartiene al futuro di ognuno di noi. La legge del Dare e del Ricevere è una legge universale che va conosciuta e messa in pratica quanto più possibile nelle nostre vite. Siamo grati e onorati di essere parte di questo progetto e invitiamo chiunque volesse saperne di più a contattare Caritas Diocesana di Gorizia e La Ginestra perché **insieme** possiamo fare molto di più!”

Le realtà coinvolte

Molino Moras

Molino Moras è un'azienda di Trivignano Udinese che dal 1905 produce farine artigianali di alta qualità. È una Società Benefit gestita a livello familiare da ormai sei generazioni e da sempre impegnata nella sostenibilità.

La Ginestra

La Ginestra APS è un'associazione di famiglie che opera sul territorio Isontino e ha per oggetto lo svolgimento di attività nel settore dell'assistenza sociale e socio-sanitaria, a beneficio di persone svantaggiate in ragione di condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali o familiari, con particolare attenzione alle situazioni di disagio familiare di qualsiasi natura.



#eventi

Ritorna Climax: divulgazione in leggerezza per generare impatto

Dopo il successo del 2024, il prossimo 8 novembre al Capitol di Pordenone ritorna Climax, il format di divulgazione interattiva su temi di attualità, ideato e presentato da Davide Franzago ed Enrico Chiari. Climax è un evento che unisce divulgazione, interazione con il pubblico e anche stand-up comedy, trattando temi sociali urgenti con leggerezza. Forse anche questo ha contribuito al grande riscontro di pubblico alla prima edizione, che ha visto in sala 300 persone di età diverse.

Quattro speaker sul palco per quattro interventi diversi, in un pomeriggio nel quale si pensa, si immagina e si ride: questo è Climax. Nella prima edizione i temi sono stati la mobilità sostenibile, l'intelligenza artificiale, la biodiversità nelle città e la parità di genere. Un format che è piaciuto per la sua freschezza e informalità, in un contesto come quello di Pordenone che è già molto ricco di iniziative. Nell'edizione 2025 saliranno sul palco Mattia Iannantuoni, collaboratore di Will Media e LifeGate, con un focus sulla biodiversità e gli equilibri ecosistemici; la content creator Alice Pomiatto, in arte Aliceful, parlerà di stili di vita sostenibili; Kenobit, musicista 8-bit e attivista digitale, porterà il pubblico dentro l'evoluzione dei social network e le democrazie digitali. Silvia Gavarotti, attrice e formatrice, guiderà il pubblico nella comunicazione animica interpersonale.

Chi ha seguito Climax in questi mesi ha capito che è qualcosa di più di un semplice evento. È un progetto che ha lo scopo di generare valore per il territorio e creare connessioni tra generazioni diverse. Il tutto tramite collaborazioni con realtà del territorio, per costruire nuovi format di comunicazione e divulgazione (eventi, workshop, ecc.), ma anche di partecipazione collettiva ed esperienziale su temi sociali. Durante il 2025 il team Climax si è allargato con gli ingressi di tre professionisti: Erika Venturini, Giulia Camparsi e Stefano Maccioni. E la spinta propulsiva del progetto si è vista nelle diverse collaborazioni avviate: a maggio a Pordenone sono stati co-realizzati due eventi con Associazione Terraè, con la presenza di Massimo Bustreo (coach e formatore) e del collettivo di attivisti climatici "Ci Sarà Un Bel Clima". A giugno invece Davide Franzago ed Enrico Chiari sono stati ospiti di Dixit, il Festival della Comunicazione Digitale che si tiene a San Daniele del Friuli, per raccontare l'anima di Climax. Nella stessa intervista era presente anche Valentina Tonutti, social media manager udinese.



Tra settembre e ottobre è stata la volta di tre iniziative. La prima con FIAB Pordenone per un evento sulla mobilità sostenibile al Best Western Plus Park Hotel di Pordenone. La seconda con Banca 360 FVG (main sponsor quest'anno di Climax) per un evento sulla biodiversità a Cinemazero, con i divulgatori Valeria Barbi e Riccardo Rizzetto. La terza è stata una collaborazione con "Italia Impossibile 2035", movimento politico dal basso che sta realizzando un tour in tutta Italia grazie anche al contributo di Giovanni Mori (già speaker Climax nel 2024).

Le novità di quest'anno sono diverse. Una su tutte è il contributo del Gruppo Giovani di Animaimpresa che comporrà lo staff di volontari di Climax il giorno dell'evento. Una collaborazione fruttuosa, nata all'interno dei vari incontri organizzati dalla nostra associazione.

Climax è realizzato grazie al sostegno di AICS FVG, oltre a godere del patrocinio dell'Università degli Studi di Udine e del supporto di imprese locali. L'appuntamento con Climax è sabato 8 novembre alle 15:00 al Capitol di Pordenone.

I biglietti per partecipare sono già in prevendita qui: <https://bit.ly/Climax2025>.

I fondatori di Climax

Davide Franzago

Dopo varie esperienze in ambito marketing e comunicazione all'interno di agenzie e aziende, oggi si occupa di rendicontazione di sostenibilità all'interno di ESG Sustainability Advisory. Ama l'ecologia in tutte le sue declinazioni e dal 2020 conduce Clorofilla podcast, raccontando la transizione ecologica tramite interviste a protagonisti del mondo della sostenibilità.

Enrico Chiari

È CSR Manager in Servizi CGN Società Benefit, dove si occupa di progettazione, rendicontazione e comunicazione delle attività ESG, oltre ad attività di corporate communication ed employer branding. In passato ha collaborato con aziende sia come copywriter sia come content creator ed è stato responsabile della comunicazione del Comune di Sacile.



Hackathon SOSEduLab: al centro la mobilità sostenibile

Nella giornata di lunedì 13 ottobre, la sede di Gorizia dell'Università di Udine ha visto una trentina di studenti di UniUD e UniTs partecipare a un Hackathon: una sfida a squadre per elaborare soluzioni creative a problematiche reali e di impatto.

La mattinata è iniziata con stimoli di riflessione lanciati da Paolo Fedrigo, di ARPA LaREA, Luca Cadez, per UniUD Sostenibile e da Rossella Sobrero, esperta di comunicazione della sostenibilità. Al termine è stata presentata la sfida della giornata: costruire un piano di comunicazione per promuovere la mobilità sostenibile, con un focus sul piano spostamento casa-lavoro di UniUD.

Spunti utili e di valore che hanno aperto le danze a una vera e propria maratona creativa: ogni squadra, facilitata da membri del Gruppo Giovani di Animaimpresa – Gaia Degan, Lorenzo Nascig, Chiara Malisano, Irene Quaglia e Riccardo

Rao, si è cimentata nell'ideazione di un progetto innovativo e concreto con al centro la mobilità sostenibile.

Al termine della sfida, ogni squadra ha presentato il proprio progetto in un pitch di 5 minuti a una giuria composta da Paolo Fedrigo, di ARPA FVG, Paola Cosolo Marangon, coordinatrice tavolo di lavoro sull'educazione alla sostenibilità ARPA FVG, Luca Cadez, di Uniud Sostenibile, Giovanni Lunghi prof. Uniud Relazioni Pubbliche, Renata Kodilja prof.ssa Uniud Relazioni Pubbliche e Andrea De Colle, Project manager di Animaimpresa.

Dopo ore di confronti e idee pensate e riformulate, Elena Andreetta, Sofia Coceanig, Barbara Devinar, Aurora Fonzar, Serena Fregonese sono state decretate le vincitrici della sfida con il progetto Via col 30, numero simbolico sia per la mobilità e sicurezza stradale sia come voto universitario.

“Via col 30” è un progetto pilota della durata di 3 anni, caratterizzato dalla creazione di un'app pensata per registrare il movimento di studenti e studentesse da casa all'università e viceversa, promuovendo modalità di trasporto

ecologiche. Una volta raggiunti almeno 30 “giorni green” in un anno accademico si possono ricevere 30 € spendibili in servizi accademici e, perché no, anche un voto in più alla laurea se si mantiene una media di 30 giorni green all'anno in tutti e tre gli anni.

Le vincitrici hanno avuto poi l'opportunità di raccontare la loro esperienza in una puntata radio di “Punto di Domanda” in sede RAI a Trieste.

L'hackathon si conferma un esercizio creativo unico per unire persone con competenze e background diversi al fine di generare idee di valore; idee che, a partire da un contesto specifico come quello universitario, possono avere un impatto positivo su tutta la società.



Chiara Malisano

Studentessa del Master in Comunicazione della Scienza alla SISSA di Trieste e laureata in Scienze per l'Ambiente e la Natura all'Università di Udine. Svolge attività di comunicazione scientifica con focus sulla sensibilizzazione della sostenibilità a 360°, dei cambiamenti climatici e dei temi CSR.

AperiPillole #18

a cura di Chiara Malisano

Dopo una pausa estiva rigenerativa il Gruppo Giovani è tornato con l'Aperipillole! All'appuntamento di settembre siamo stati contagiati dalla vivacità di Camilla Sardos Albertini che, oltre a essere Consigliera di Animaimpresa, è CSR e marketing-communication manager di Idealservice, società cooperativa del territorio, una delle realtà nazionali più importanti nel settore del facility management, dei servizi ambientali e nella gestione di impianti di selezione rifiuti. Grazie all'energia e alla curiosità di Camilla, l'incontro è stato molto dinamico e ci ha permesso di scoprire il percorso multisettoriale e diversificato che ha



caratterizzato la sua vita professionale. Non solo: è stato un continuo momento di scambio in cui lei stessa, mossa da un genuino interesse, ha voluto capire i nostri punti di vista sul mondo del lavoro, sui cambiamenti nell'approccio al lavoro delle giovani generazioni, dei cambiamenti socio-culturali e di inclusività. Grazie mille a Camilla per la sua presenza, la volontà di progettare e innovare e per la sua visione a lungo raggio sulla sostenibilità!



#eventi

Animaimpresa protagonista della 13^a edizione del Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale

Andrea De Colle è intervenuto durante l'incontro *"Reti territoriali: esperienze a confronto"*, confrontandosi con altre realtà che operano a livello nazionale per promuovere la sostenibilità sui territori.

Nel suo intervento, Il nostro Project Manager ha raccontato alcuni dei progetti più significativi portati avanti da Animaimpresa, tra cui il report di sostenibilità realizzato pro bono dal nostro

gruppo CSR Manager per la Fondazione Villa Russiz: iniziativa virtuosa che unisce competenze, sensibilità e impegno.

La partecipazione al Salone ospitato, come ogni anno, all'Università Bocconi di Milano, è stata – come di consueto – un prezioso momento di confronto e crescita: un'occasione per comprendere cosa si sta muovendo a livello nazionale in tema di sostenibilità e condividere punti

di vista, prospettive e visioni con altre realtà impegnate nello stesso percorso.

L'esperienza è stata resa ancora più di valore dalla presenza di tante persone del network: un modo unico per consolidare relazioni, crescere insieme, farsi ispirare e tornare a casa con la consapevolezza del nostro impatto positivo sul territorio.

Il Salone della CSR si conferma un punto di riferimento unico, capace di mettere in relazione persone, imprese e organizzazioni che stanno ridefinendo il modo di fare impresa in ottica ESG: i nostri complimenti a Rossella Sobrero e al suo team per l'impeccabile organizzazione e per l'energia con cui, anno dopo anno, rendono questo appuntamento un incontro imprescindibile per chi crede nella sostenibilità.

#eventi



Fabbricare Società: fare rete per la rigenerazione

Il 15 e 16 ottobre Gorizia ha ospitato la quarta edizione di Fabbricare Società, il Forum delle Società Benefit promosso da Agenzia Lavoro & Sviluppo Impresa per la Regione Friuli Venezia Giulia, in collaborazione con Animaimpresa e Assobenefit.

Tema centrale dell'edizione 2025 è stata la rigenerazione sostenibile, affrontata attraverso testimonianze, tavole rotonde

e momenti di confronto tra imprese, giovani e istituzioni, provenienti da tutta Italia. Il Forum si conferma un momento di rete e ispirazione per comprendere il panorama delle società benefit a livello nazionale e regionale, promuovendo in modo sempre più strutturato modelli d'impresa che mettano persone, comunità e ambiente al centro.

[Approfondisci](#)

Un evento che unisce performance scenica e divulgazione interattiva, per un futuro urgente.

CLIMAX

8 NOV 2025
ORE 15:00

Capitol Pordenone

GLI SPEAKER
SILVIA GAVAROTTI
MATTIA IANNANTUONI
ALICE POMIATO
KENOBIT

Ingresso evento €15,00

AMBIENTE • ETICA • TECNOLOGIA • PERSONE

Per info e biglietti inquadra il QR Code e visita il sito climax.events

Evento organizzato da **AICS** Main sponsor **Banca 360** Inspiration partner **BUILD THE FOREST** Con il patrocinio di **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE** **animaimpresa**

Con il contributo di **REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA** **coop** **ESA** **SULTAN** **DE LUCCA** **FARMACIA LABORATORIO** **MATERIA RINNOVABILE** **RM** **SPINOVARE** **MATTER** **INNOVATION** **Cda**

[Approfondisci](#)

(Bio)diversità, Espressioni

Venerdì 14 novembre 2025, ore 15:00
Villa Pace, Tapogliano UD

Alta Ispirazione **animaimpresa** BUSINESS DI VALORE

con il supporto di **Banca 360** Credito Cooperativo FVG

Alta Ispirazione #3

Il 3° e ultimo appuntamento del ciclo Alta Ispirazione. Attraverso varie esperienze, esploreremo il concetto chiave della (bio) diversità, nelle diverse sfaccettature e interpretazioni. L'evento è organizzato nella cornice di Sostenibilità a Sistema, progetto finanziato dalla regione Friuli Venezia Giulia e realizzato con il supporto di Banca 360 FVG.

[Approfondisci](#)

Data e ora
Venerdì 14 novembre
Dalle 15:00 alle 18:00

Luogo
Villa Pace, Via XXIV Maggio
Tapogliano (UD)

INFO
L'ingresso è gratuito, previa registrazione fino ad esaurimento dei posti disponibili.

