

Corso di formazione
Sesa S.p.A.

The Sesa logo is rendered in a white, stylized, lowercase font. The 'S' is a continuous, flowing shape that loops around the 'e', which is also a continuous shape. The 's' and 'a' are more traditional lowercase letters, with the 'a' having a small tail. The logo is positioned in the upper left quadrant of the image, overlaid on the blue-tinted background of a modern building.

Sesa

PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ

Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole



La **sostenibilità** è la capacità di un'organizzazione di continuare la sua attività indefinitamente, avendo preso in considerazione i relativi impatti sulle risorse naturali, sociali e umane

AccountAbility, 1999

Per **sviluppo sostenibile** si intende uno sviluppo in grado di generazione assicurare «il soddisfacimento dei bisogni della presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri»

“Our Common Future”, Commissione Bruntland, 1987

Tuttavia, "Sviluppo sostenibile" è un concetto difficile da comprendere perché **non tutti lo interpretano allo stesso modo**

Si tratta di predisporre le condizioni più idonee affinché lo sviluppo economico a lungo termine avvenga nel **rispetto dell'ambiente, contro l'esclusione sociale e protegga la salute dei singoli**



Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole



La sostenibilità rinvia all'idea di **mantenimento/conservazione** nel tempo, e soprattutto nel **lungo periodo**, delle condizioni esistenti e di capacità di garantire un supporto, un sostentamento, senza produrre degrado

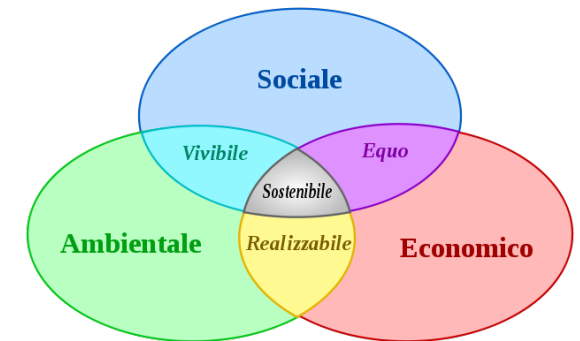
Lo sviluppo significa **innovazione** e implica **cambiamento**, trasformazione, modifiche e quindi instabilità, fluttuazioni, turbolenze

Il conflitto tra i due termini porta ad una idea di **miglioramento mantenendo però nel tempo anche lungo le condizioni che consentono tale miglioramento**

Il significato di sviluppo sostenibile dovrebbe essere dunque quello di

migliorare la qualità della vita o il benessere in modo durevole nel tempo

La sostenibilità è da intendersi non come uno stato o una visione immutabile, ma piuttosto come un **processo continuo**, che richiama la necessità di coniugare le **tre dimensioni fondamentali e inscindibili dello sviluppo: Ambientale, Economica, Sociale**



Le 3 dimensioni dello Sviluppo Sostenibile



La **sostenibilità sociale** può essere definita come la capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) equamente distribuite per classi e per genere



Per **sostenibilità ambientale** si intende la capacità di preservare nel tempo le tre funzioni dell'ambiente: fornitore di risorse, ricettore di rifiuti, fonte diretta di utilità



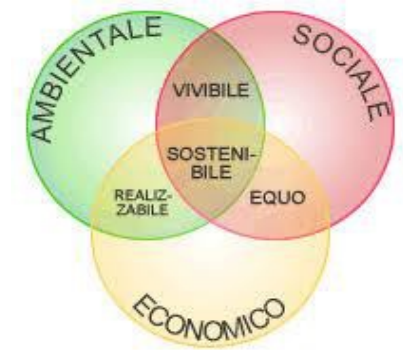
La **sostenibilità economica** può essere definita come la capacità di un sistema economico di generare una crescita duratura degli indicatori economici. All'interno di un sistema, per sostenibilità economica si intende la capacità di produrre e mantenere il massimo del valore aggiunto combinando efficacemente le risorse, al fine di valorizzare la specificità dei prodotti e dei servizi



La combinazione delle dimensioni genera:

- **equità**, estesa alla prospettiva intergenerazionale, e **giustizia**
- **efficienza** nell'uso delle risorse
- **sostenibilità ecologica**, ovvero la conservazione dello stock di risorse e la creazione di ricchezza senza danneggiare i sistemi a sostegno della vita

L'integrazione bilanciata fra queste tre dimensioni è la condizione per lo sviluppo sostenibile. Laddove vengano privilegiate solo due delle sue dimensioni non si verifica uno sviluppo sostenibile ma uno sviluppo in un'ottica conservazionista, ecologista oppure meramente socio-economica. Si evidenzia la necessità di ricerca di un **compromesso fra obiettivi molteplici, eterogenei e spesso conflittuali**

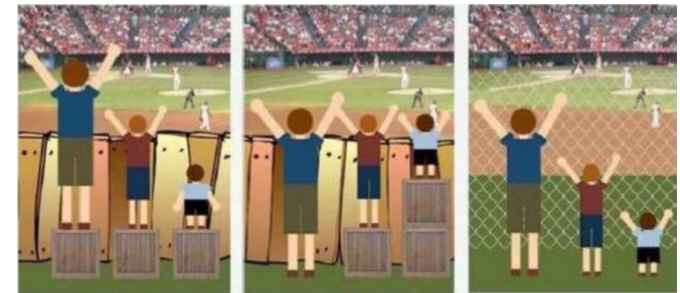
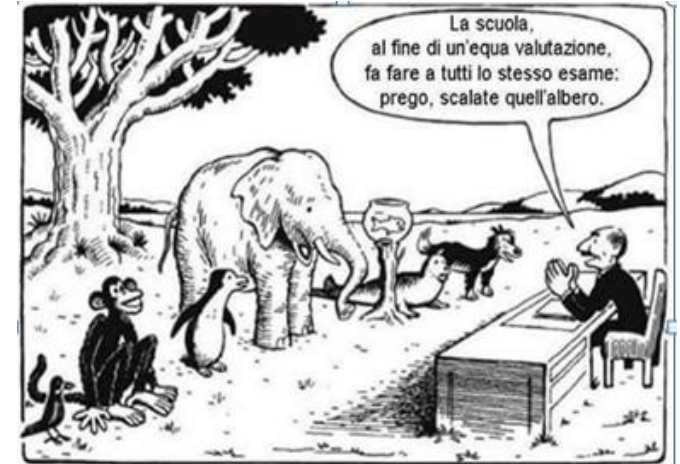


Peculiarità dello Sviluppo Sostenibile



In sintesi, i **tratti caratteristici** dello sviluppo sostenibile sono:

- **logica del lungo periodo:** Il rimando alle generazioni future richiama l'attenzione non solo sulla prossima generazione ma anche a quelle successive, espandendo l'orizzonte temporale di pianificazione/valutazione. L'adozione di orizzonti temporali lontani richiede di affrontare questioni di valutazione di lungo periodo, in condizioni di incertezza/indeterminatezza che rendono molto complessa la valutazione stessa
- **equità**, estesa alla prospettiva intergenerazionale: implica (i) parità di accesso alle risorse da parte di tutti i cittadini del pianeta, senza distinzioni rispetto al luogo ove essi vivono e (ii) pari opportunità fra successive generazioni
- **giustizia**
- **efficienza nell'uso delle risorse:** condizione essenziale per la sostenibilità è la conservazione dello stock di risorse costituenti il capitale naturale di cui dispone l'attuale generazione. La sostenibilità ecologica implica che la produzione di ricchezza non avvenga a danno del sistema ambientale
- **sostenibilità ecologica**
- creazione di ricchezza senza danneggiare i sistemi a sostegno della vita
- interrelazione fra sviluppo economico, sociale ed ambientale
- **Partecipazione:** i soggetti portatori dei suddetti valori/obiettivi coinvolti nel processo di Sviluppo Sostenibile sono molteplici e possono essere in conflitto fra loro. Diventa necessario **evitare o ridurre il conflitto e attivare la cooperazione tra i diversi attori**



Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

La Corporate Social Responsibility



Cos'è: la Corporate Social Responsibility (CSR), o responsabilità sociale d'impresa, come viene ufficialmente definita nel 2001 dalla Comunità Europea rappresenta *«l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate»*

La CSR, entrata formalmente nell'agenda dell'Unione Europea, è stata considerata come **uno degli strumenti strategici per realizzare una società più competitiva e socialmente coesa e per modernizzare e rafforzare il modello sociale europeo**

La CSR va oltre il rispetto delle prescrizioni di legge e **individua pratiche e comportamenti che un'impresa adotta su base volontaria**, nella convinzione di ottenere dei risultati che possano arrecare benefici e vantaggi a se stessa e al contesto in cui opera. **Particolare attenzione viene prestata ai rapporti con i propri portatori d'interesse (stakeholder)**: collaboratori, fornitori, clienti, partner, comunità e istituzioni locali, realizzando nei loro confronti azioni concrete.

Ciò si traduce nell'adozione di una **politica aziendale che sappia conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali** del territorio di riferimento, in un'ottica di sostenibilità futura.



Triple Bottom Line: la triplice dimensione dell'attività economica che sottende non solo il raggiungimento del profitto, ma anche il rispetto dei diritti dei lavoratori e della comunità e la tutela dell'ambiente.

La Corporate Social Responsibility



Fondamentalmente riguarda l'integrazione su base volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle loro operazioni commerciali e dei rapporti intrattenuti con le parti interessate. In linea generale un'impresa può essere considerata socialmente responsabile **quando si fa carico degli effetti che il suo comportamento produce nei confronti dei suoi stakeholder**

La **consapevolezza** delle imprese, degli stakeholder, delle associazioni e del mondo accademico della rilevanza della CSR nell'ambito dello svolgimento dell'attività d'impresa ha:

- incoraggiato lo sviluppo e la diffusione di atteggiamenti e strumenti di responsabilità sociale nelle imprese
- ampliato l'interesse della ricerca sul tema

I principi posti alla base della CSR sono essenzialmente due:

- il **principio filantropico** (charity principle) secondo cui l'azienda è tenuta a partecipare finanziariamente alla soluzione dei problemi della comunità in cui è inserita
- il **principio della fiduciarità** (steward principle) secondo cui l'impresa, amministrando fiduciarmente le risorse di tutti gli interlocutori aziendali è tenuta ad agire nell'interesse generale

Dimensione interna	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione delle risorse umane • Salute e sicurezza sul lavoro • Adattamento alle trasformazioni • Gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali
Dimensione esterna	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità locali • Partnership commerciali, fornitori e consumatori • Diritti dell'uomo • Preoccupazioni ambientali

Fonte: Commissione delle Comunità Europee, 2001



La Corporate Social Responsibility



Elementi chiave e vantaggi della CSR



La **CSR genera una serie di benefici e vantaggi** per le persone e l'ambiente, ma anche per l'azienda stessa. L'impegno delle grandi, medie e piccole aziende a comportarsi in modo etico e corretto favorisce il rispetto dei diritti umani lungo tutta la filiera produttiva, la gestione più efficace delle risorse naturali e la riduzione dell'impatto ambientale, con ricadute positive sulle comunità locali, i fornitori, i clienti, i consumatori e il territorio.

Una gestione delle risorse umane più corretta ed etica migliora il rapporto lavoro/vita privata dei dipendenti, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e l'organizzazione aziendale. Aspetti che generano benefici sui lavoratori ma anche sull'impresa stessa, in termini di coinvolgimento e produttività. Senza contare gli effetti positivi su immagine e reputazione: attraverso i bilanci di responsabilità sociale, l'azienda può comunicare all'esterno il proprio impegno in tema di sostenibilità, ottenendo risultati su vendite e fidelizzazione.

La gestione della sostenibilità all'interno della società

Gli strumenti di gestione aiutano la organizzazione a gestire variabili importanti, ad analizzarne i dati, individuare e responsabilità, le aree e i piani di miglioramento, a comunicare e dialogare con gli stakeholder per includere le loro aspettative nelle decisioni.

L'attenzione agli stakeholder è divenuta di importanza cruciale per le imprese e spesso lo sviluppo nel tempo di relazioni positive con tali soggetti può diventare un elemento di valore aggiunto per l'impresa.



Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

Green Economy Vs Sviluppo Sostenibile



Con il termine **Green Economy (economia verde)** si indica una economia il cui **l'impatto ambientale sia contenuto** entro limiti accettabili ed in cui **tecnologia e conoscenza scientifica svolgono un ruolo di primaria importanza**.

Un'Economia è Green se porta ad un **miglioramento del benessere umano e dell'equità sociale**, riducendo in modo significativo i rischi ambientali e i limiti ecologici legati allo sfruttamento delle risorse. Nella sua espressione più semplice, la Green Economy si basa su una crescita fondata su basso contenuto di carbonio, uso efficiente delle risorse e politica socialmente inclusiva.

Principi di base: Le fonti di energia tradizionali (di origine fossile) sono affiancate, se non sostituite dalle **fonti di energia alternativa**; risulta rilevante **l'impiego di tecnologie verdi** in grado di aumentare l'efficienza energetica dei macchinari o delle abitazioni; **la raccolta differenziata e il riciclaggio** sono fondamentali per ridurre al minimo la produzione dei rifiuti.

La Commissione Europea ha definito la green economy come *«un'economia che genera crescita, crea lavoro e sradica la povertà investendo e salvaguardando le risorse del capitale naturale da cui dipende la sopravvivenza del nostro pianeta»*.

Bisogna però fare attenzione a **non confondere la green economy con lo sviluppo sostenibile** o ad utilizzarli impropriamente come sinonimi.

La prima è un sistema economico a tutti gli effetti che non si preoccupa solo di adottare soluzioni a basso impatto ambientale ma anche – e soprattutto – di fare business. Ovviamente ci sono alcuni settori che sono più produttivi, come quello del riciclo dei rifiuti oppure quello delle energie alternative, ma sostanzialmente la caratteristica principale della green economy è quella di vedere l'ambiente come una vera e propria fonte di guadagno.

Lo **sviluppo sostenibile**, invece, è più che altro un **principio economico che si basa sullo sviluppo industriale e produttivo che rispetti l'ambiente**. La green economy va intesa come un obiettivo non alternativo, ma strumentale alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo



Un'impresa sostenibile investe per il benessere dei collaboratori, crede nell'innovazione di processo e di prodotto, dedica grande attenzione al cliente, attua un serio controllo della filiera, opera in modo corretto con fornitori e partner commerciali, rafforza il rapporto con la comunità, collabora con gli enti e le associazioni non profit del territorio. **Il cambiamento in atto è importante:** molte imprese stanno modificando l'approccio al business, hanno imparato a produrre con meno risorse, cercano una maggiore equità sociale, si impegnano a valorizzare ogni tipo di diversità. Una vera **«metamorfosi» verso un nuovo modello di sviluppo**, una trasformazione anche culturale che richiede consapevolezza, impegno, collaborazione, rapidità d'azione

Questo cambiamento è evidente se analizziamo **alcuni trend**:

- ✓ l'economia lineare entra in crisi a scapito dell'**economia circolare**: un'economia pensata per potersi rigenerare da sola. In un'economia circolare i flussi di materiali sono di due tipi: quelli biologici, in grado di essere reintegrati nella biosfera, e quelli tecnici, destinati ad essere rivalorizzati senza entrare nella biosfera. Questo significa che in tutte le fasi (dalla progettazione, alla produzione, al consumo, al fine vita dei prodotti) bisogna limitare l'uso di materia ed energia in ingresso e minimizzare scarti e perdite
- ✓ cresce la **finanza sostenibile**: la finanza sta indirizzando i capitali verso attività in grado di generare valore economico ma nello stesso tempo benessere per la società. Uno dei modi in cui la sostenibilità si applica all'attività finanziaria è l'**investimento responsabile**. Agli obiettivi tipici della gestione finanziaria vengono affiancate considerazioni di natura ambientale, sociale e di governance (ESG - Environmental, Social & Governance)
- ✓ il **controllo della filiera** è fondamentale: la blockchain diventa strumento di trasparenza; è un registro digitale, una sorta di database decentralizzato che tiene memoria delle transazioni di qualsiasi tipo e fa rispettare i contratti automaticamente
- ✓ l'**industria 4.0 sposa la sostenibilità**: l'industria privilegia modalità organizzative della produzione di beni e servizi che fanno leva sull'integrazione di tecnologie digitali. L'industria 4.0 porta vantaggi anche dal punto di vista ambientale e di distribuzione del valore per la filiera
- ✓ l'**interdisciplinarietà** diventa importante: è necessario riconoscere l'importanza del confronto tra conoscenze ed esperienze di soggetti con competenze diverse. L'interdisciplinarietà consente di affrontare i problemi ambientali e sociali con un'azione coordinata
- ✓ la **diversità si trasforma da problema in valore**: è necessario attrezzarsi per analizzare i bisogni delle persone e trovare modi nuovi per soddisfarli. È necessario considerare tutte le diversità in modo consapevole
- ✓ la **misurazione dell'impatto diventa strategica**: L'impatto può essere definito come il cambiamento sostenibile di lungo periodo nelle condizioni delle persone o nell'ambiente che l'intervento ha contribuito parzialmente a realizzare. La sua misurazione è utile per migliorare l'accountability dei propri progetti, definire in modo ottimale l'allocazione delle risorse, confermare o modificare la strategia aziendale

Le certificazioni del Gruppo Sesa



Sesa opera in conformità ai seguenti standard internazionali di riferimento:

- **UNI EN ISO 9001:2015** per la qualità: standard di riferimento riconosciuto a livello internazionale per la gestione della qualità. Scopo primario dell'ISO 9001 e il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, garantendo ai clienti la qualità dei beni e dei servizi;
- **UNI EN ISO 14001:2015** per l'ambiente: specifica i requisiti di un corretto ed efficace sistema di gestione ambientale. Garantisce l'impegno dell'azienda al rispetto della legislazione ambientale, alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento delle performance ambientali;
- **ISO 27001:2017** per la sicurezza delle Informazioni: standard internazionale che descrive le best practice per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni. L'obiettivo principale dello standard è quello di garantire la protezione dei dati e delle informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, e fornire i requisiti per realizzare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni adeguato alla corretta gestione dei dati critici dell'azienda;
- **ISO 45001:2018** per la salute e sicurezza sul lavoro (ex OHSAS 18001:2007): stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione;
- **SA8000:2014** per la responsabilità sociale: modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare il personale operante nell'organizzazione che lo adotta. Lo standard si propone di: migliorare le condizioni del personale; promuovere trattamenti etici ed equi del personale; includere le convenzioni internazionali dei diritti umani. Definisce i requisiti volontari che i datori di lavoro devono rispettare nei luoghi di lavoro, inclusi i diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro e i sistemi di gestione;
- **Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite**: garantisce una cornice di lavoro stabile e globalmente riconosciuta per lo sviluppo, l'implementazione e la descrizione delle policy e delle pratiche ambientali, sociali e relative alla governance; permette di condividere pratiche eccellenti per sviluppare strategie e soluzioni concrete per affrontare sfide comuni; permette di promuovere soluzioni di sostenibilità in partnership con una rappresentanza ampia di stakeholder e di acquisire know-how specifici; garantisce una elevata reputazione aziendale e accresce la fiducia nell'impresa; consente di istituire un network con altre organizzazioni.



Tra gli obiettivi di sostenibilità al 30 aprile 2022 di Sesa troviamo l'incremento della produzione di energia rinnovabile e l'utilizzo di energia 100% green a basso impatto



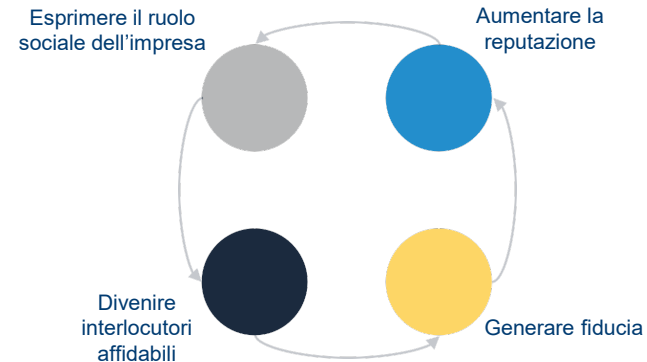
Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

L'importanza di "raccontare" la società

1. Aumentare la reputazione



Nel nuovo scenario globalizzato si ampliano i rischi da gestire, includendo anche quelli di natura socio-ambientale, con uno sguardo che deve essere rivolto a tutta la filiera produttiva («perimetro di consolidamento socio-ambientale»)

Puri/Operativi	Strategici	Finanziari
Asset fisici, Processi produttivi, Salute e Sicurezza, Logistica, Continuità aziendale, Ambiente, Eventi naturali	Acquisizioni, Concorrenza, Distribuzione, Economici, Sociali, Tecnologici, Organizzativi, R&S, Integrità/Controllo interno	Asset/Liability, Valute, Duration, Investimenti, Credito, Liquidità, Accesso al Capitale

IMPATTO SULLA REPUTAZIONE

2. Consolidare i vantaggi della Corporate Social Responsibility



L'importanza di "raccontare" la società

3. Uniformarsi al trend globale e/o reagire alle sollecitazioni esterne

Mappa delle sollecitazioni



4. Creare «valore sostenibile» per l'impresa



Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- **Il Report di Sostenibilità**
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

Come “raccontare” la società: Il Report di Sostenibilità



La **rendicontazione socio ambientale** o **Report di Sostenibilità** o **Dichiarazione Non Finanziaria (DNF)** è un documento con il quale un'organizzazione, che sia un'impresa o un ente pubblico o un'associazione, comunica periodicamente gli esiti della sua attività, non limitandosi ai soli aspetti finanziari e contabili.

La rendicontazione non finanziaria è nata per **assicurare trasparenza e responsabilità aziendale** circa l'impatto delle imprese dal punto di vista della sostenibilità sociale e ambientale. In origine i primi strumenti concepiti per rendicontare le performance non economiche erano il bilancio sociale e il bilancio ambientale. Col tempo questi due documenti sono stati superati da quello che oggi è noto come Report di sostenibilità.

Secondo la definizione di Borsa Italiana, il report è «*un rapporto redatto da una società o da un'organizzazione pubblica per fornire ai propri stakeholder informazioni sugli impatti economici, ambientali e sociali causati dalla propria attività*».

Per redigere il bilancio di sostenibilità molte aziende fanno riferimento agli **standard di rendicontazione GRI** delineati dalla Global Reporting Initiative, da cui deriva l'acronimo. Secondo il framework definito dall'International Integrated Reporting Council (IIRC), ente globale costituito da organismi regolatori, investitori, aziende, enti normativi, professionisti contabili e ONG impegnati a valorizzare il reporting aziendale, il Report mette in risalto il **modo in cui l'azienda genera valore nel breve, medio e lungo termine attraverso strategia, governance, performance e prospettive**. Anche in questo caso i criteri impiegati sono volti ad analizzare la triplice natura dell'impatto: ambientale, sociale e governance – ovvero, secondo il ben noto acronimo finanziario inglese, **ESG (Environnement, Social, Governance)**.

Nonostante molte aziende già utilizzassero efficaci strumenti di rendicontazione non finanziaria, si è evidenziata di **recente la necessità di standardizzare e rendere più congruente questa nuova forma di rendicontazione**. Il **D.lgs n. 254/16** ha quindi reso cogente la produzione della dichiarazione non finanziaria (DNF), documento col quale le aziende riportano le attività svolte in ambiti quali la tutela dell'ambiente, la gestione del personale, il rispetto dei diritti umani e la lotta alla corruzione.



**REPORT
DI SOSTENIBILITÀ**

30 aprile
2021

Il Report di Sostenibilità: benefici



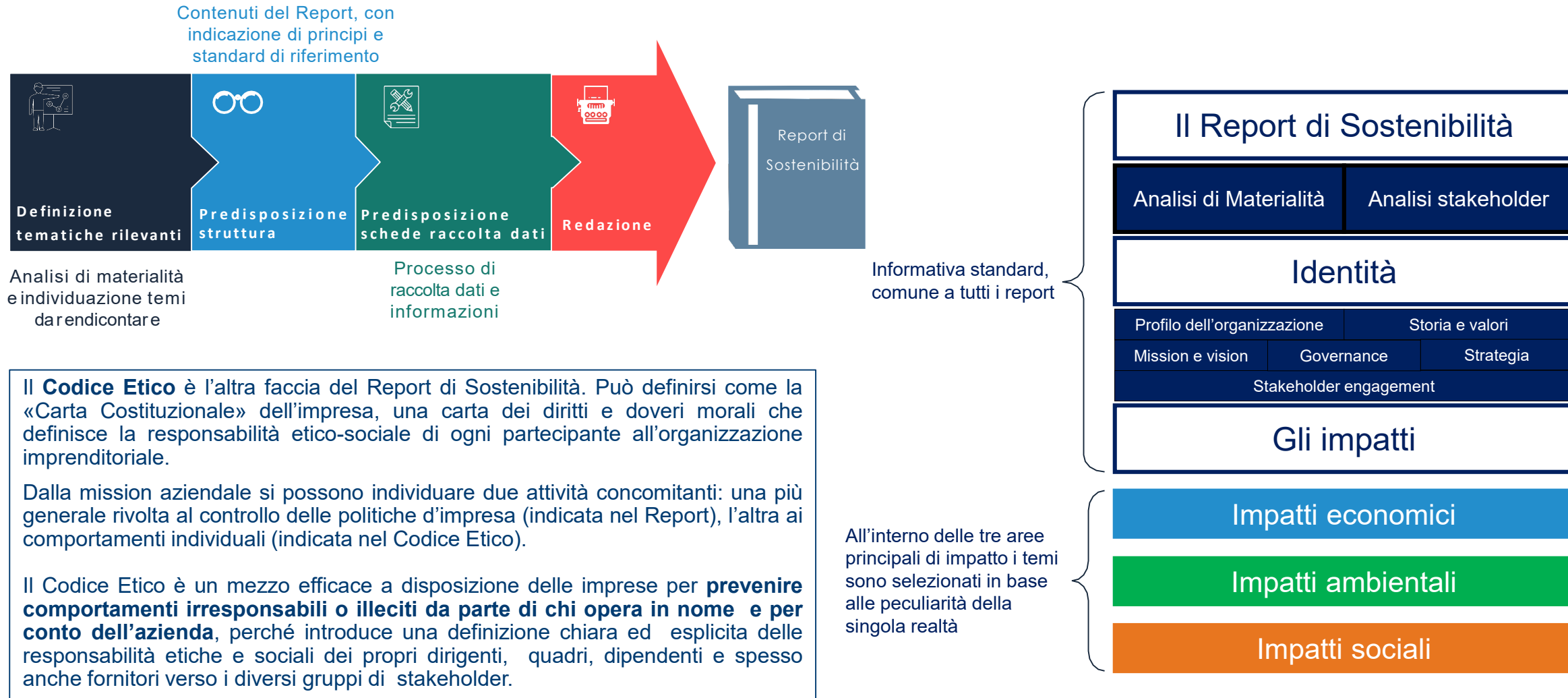
In particolare il Report di Sostenibilità:

- consente di comprendere il ruolo della società all'interno della comunità
- rappresenta uno strumento di confronto fra quanto realizzato e le esigenze sociali preesistenti (raggiungimento degli obiettivi sociali prefissati)
- Consente di dimostrare che il fine dell'impresa non è solamente quello di creare profitto ma anche quello di fornire un valore aggiunto per gli Stakeholder

Il Report si pone come obiettivo primario la rappresentazione dei valori (etica dell'organizzazione) e degli impatti, positivi e negativi, che l'attività dell'organizzazione produce sull'ambiente e sull'insieme degli stakeholder; consente inoltre di rappresentare gli asset intangibili dell'organizzazione.

Il Report mira a delineare un quadro omogeneo, puntuale, completo e trasparente della complessa interdipendenza tra i fattori economici e quelli socio-politici connaturati e conseguenti alle scelte fatte

Il Report di Sostenibilità: processo di reporting e struttura



Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Diversità e inclusione sociale

L'Agenda 2030: obiettivi per lo sviluppo sostenibile



Il 25 settembre 2015, l'Assemblea Generale dell'ONU adotta l'**Agenda 2030 e i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** da raggiungere entro il 2030.

La firmano 193 Paesi, compresa l'Italia.

L'Agenda 2030 è frutto di un lungo negoziato tra Stati, imprese, società civile e rappresenta un evento storico da vari punti di vista:

- L'attuale modello di sviluppo è stato **giudicato insostenibile** non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale, affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo
- Tutti i Paesi sono chiamati a contribuire per portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo, a definire una strategia di sviluppo sostenibile e presentare i risultati all'ONU
- La sua attuazione richiede un **forte coinvolgimento di tutte le componenti della società**, dalle imprese al settore pubblico, dalla società civile, dalle università e centri di ricerca agli operatori dell'informazione e della cultura, nonché i media



17 Obiettivi - 169 Target - 240+ indicatori

Sostenibilità e competitività non sono più due termini contrapposti: per restare sul mercato l'impresa deve ripensare l'organizzazione e la cultura interna, innovare le strategie di business, ridisegnare la relazione con gli stakeholder. Andare oltre l'attenzione ambientale e impegnarsi anche su obiettivi sociali: un cambiamento significativo che sta modificando l'operato di molte aziende per allinearli agli obiettivi di sostenibilità dichiarati nei documenti aziendali.

L'Agenda 2030: obiettivi per lo sviluppo sostenibile



L'Agenda è basata su 5 concetti chiave, le **5 «P» dello Sviluppo Sostenibile**:

- **Persone**: eliminare fame e povertà in tutte le forme, garantire dignità e uguaglianza
- **Prosperità**: garantire vite prospere e piene in armonia con la natura
- **Pace**: promuovere società pacifiche, giuste e inclusive
- **Partnership**: implementare l'Agenda attraverso solide partnership
- **Pianeta**: proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future

L'Agenda supera la concezione puramente ambientale della sostenibilità, insegna a leggere la complessità dei fenomeni attraverso una **visione integrata** ed è basata sulla libera collaborazione tra gli stakeholder



Tra i diversi attori sociali alcuni hanno iniziato un percorso di cambiamento coerente con i 17 obiettivi dell'Agenda 2030, altri hanno colto solo parzialmente la necessità e l'urgenza di innovare. Le imprese stanno modificando il loro modo di gestire il business mentre enti pubblici e non profit hanno da poco avviato una riflessione per ripensare la loro attività in chiave sostenibile.

LE BENEFIT CORPORATION E LE B CORP

Le Benefit Corporation sono imprese che intendono avere un impatto positivo sull'ambiente e sulla società senza rinunciare ai profitti. Una nuova forma giuridica che prevede di inserire nello statuto finalità di beneficio comune nello svolgimento della propria attività.

Le B Corp sono invece aziende che hanno ottenuto una specifica certificazione che misura l'impatto sociale e ambientale in un dato intervallo di tempo fornendo una valutazione delle performance.

Strumenti giuridicamente vincolanti

- **Convenzioni internazionali a livello universale:** la Convenzioni sul genocidio del 1948; la Convenzione europea sui diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950; la Convenzione sui rifugiati del 1951; i due Patti delle Nazioni Unite del 1966, ossia il Patto sui diritti civili e politici e il Patto sui diritti economici, sociali e culturali; e la Convenzione contro la tortura del 1984. Dall'obbligatorietà di queste legislazioni, ne discende il fatto che le stesse prevedano **meccanismi di controllo e garanzia**

Diritti Umani: quali sono?

I Diritti umani possono essere classificati in:

- **diritti civili:** attengono alla personalità dell'individuo (libertà di pensiero, personale, di riunione, di religione, economica);
- **diritti politici:** attengono alla formazione dello Stato democratico (libertà di associazione in partiti, ossia diritti elettorali);
- **diritti sociali** (diritto al lavoro, all'assistenza, allo studio, tutela della salute): ossia i diritti derivanti dalla maturazione di esigenze nuove e nate relativamente allo sviluppo della moderna società industriale.

Il Codice Etico quale strumento di «garanzia»

Il Codice Etico descrive un complesso di valori e principi di comportamento ai quali gli Amministratori, gli organi di controllo, il Management e i dipendenti della società, nonché tutti coloro che per essa operano, si ispirano e uniformano il proprio comportamento, **perseguendo obiettivi di crescita sostenibile e generazione di valore a beneficio di tutti gli stakeholder**. Il Codice Etico ha lo **scopo di enunciare i valori ed i principi** la cui osservanza ed attuazione è affidata al senso di responsabilità dei Destinatari. Il rispetto di tali valori e principi rappresenta un elemento essenziale ed imprescindibile di orientamento dell'attività aziendale.

Principi di sostenibilità: Temi trattati



- Sostenibilità e sviluppo sostenibile: alcune pillole
- La Corporate Social Responsibility (CSR)
- Investire nella sostenibilità: un nuovo modello di sviluppo
- L'importanza di “raccontare” la società
- Il Report di Sostenibilità
- L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- **Diversità e inclusione sociale**

Diversità e inclusività: alcune pillole



Le risorse umane sono un autentico **fattore critico di successo dell'impresa** in quanto, grazie al know-how da essi detenuto, esercitano una cruciale influenza sul grado di conseguibilità dei fini aziendali.

Le persone sono fra loro «diverse», cioè **caratterizzate da una molteplicità di fattori** (quali il genere, l'età, la nazionalità, le abilità psico-fisiche, la religione, le attitudini, le competenze, il ruolo professionale ecc.) che in parte le accomunano e in parte le differenziano. Attuare una **gestione efficiente e efficace del personale** richiede alle imprese di decidere come porsi di fronte a queste diversità scegliendo quali strategie e quali politiche di intervento adottare; passiamo dalla semplice “gestione del personale” alla “gestione della diversità del personale”.

Possibili dimensioni della diversità: ricchezza, genere, livello di educazione, età, religione, etnia, lingue, razza, luogo geografico, abilità psico-fisiche, personalità, caratteristiche fisiche, ruolo organizzativo, orientamento sessuale, responsabilità in azienda, stato civile, condizione familiare

Diversità primarie: per esempio l'età, il genere, l'etnia, ecc., che fanno parte di un patrimonio innato dell'individuo e che non possono essere modificate.

&

Diversità secondarie: ad es. il percorso formativo e professionale, l'esperienza e il ruolo nell'organizzazione, il reddito, la collocazione geografica, ecc., che comprendono elementi acquisibili, perciò modificabili nel corso del tempo

«Un ambiente di lavoro (luogo fisico di lavoro e relazioni che in esso si sviluppano) è inclusivo quando ognuno riconosce l'esistenza di diversità delle persone e del loro valore, ha grande rispetto delle sensibilità e dei diritti altrui e sente di potersi esprimere liberamente perché accettato e valorizzato» Pless e Maak, 2004

La domanda che sorge spontanea fra i vertici aziendali e i manager interessati alla gestione delle diversità è *“Come si gestiscono concretamente le diversità?”*. Questa domanda non trova una risposta “univoca”: **non esiste una “one best way”** di intervento per la gestione delle diversità.



Ciascuna organizzazione, tenendo conto delle caratteristiche del suo business, della sua cultura organizzativa, della fase che sta attraversando, delle risorse (economico-finanziarie, umane, tecnologiche e temporali) di cui dispone e delle pressioni alla diversità cui è internamente ed esternamente sottoposta, definirà il **‘proprio’ approccio alla gestione delle diversità.**

La gestione e valorizzazione delle differenze nelle organizzazioni e negli ambienti di lavoro ha raggiunto un buon interesse da parte delle organizzazioni professionali, anche grazie alle **direttive dell'UE a tutela della parità di trattamento sul luogo di lavoro**.

Con **Diversity Management** si intende l'insieme di politiche, pratiche e azioni che hanno l'obiettivo di valorizzare le diversità degli individui nelle organizzazioni.

La valorizzazione della diversità non è promossa solo dalla volontà di non discriminare nessuno all'interno dell'organizzazione, ma dalla convinzione **che un gruppo di lavoro diverso sia in grado di aumentare l'efficacia dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi**.

Definizione di Diversity Management proposta dall'Unione Europea: *«Il Diversity Management è lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa»*

I **principali vantaggi** delle società con politiche attive per la diversità sono:

- 1) Rafforzamento dei valori culturali all'interno dell'organizzazione
- 2) Promozione dell'immagine dell'organizzazione
- 3) Maggiore capacità di attrazione di personale qualificato
- 4) Miglioramento della motivazione e dell'efficienza della forza lavoro
- 5) Miglioramento dell'innovazione e della creatività.

Oltre a determinare un cambiamento a livello culturale e poi organizzativo, quella del Diversity Management è una sfida che tutte le organizzazioni dovrebbero lanciare a quei sistemi che ancora preferiscono promuovere somiglianza e omologazione piuttosto che la diversità, non cogliendone il reale valore.

Diversity Management in Sesa



In questi anni Sesa ha avviato moltissime iniziative e programmi, toccando tutte le tipologie di diversità con l'obiettivo di essere sempre più una **organizzazione inclusiva, di aumentare il benessere aziendale e migliorare il work-life balance**, mettendo al centro il valore della persona con tutte le sue peculiarità.

Il percorso si focalizza inizialmente sulla **maturazione della consapevolezza interna**, con questa specifica formazione mirata sui benefici di una cultura e un'organizzazione aziendali centrati sulla valorizzazione delle differenze. Una volta consolidati i fondamenti organizzativi delle azioni da intraprendere, si andranno a consolidare e arricchire i percorsi specifici per la valorizzazione delle diversity.

Lavorare per il benessere delle persone aiuta ad attrarre e trattenere i giovani talenti ed incoraggia i dipendenti senior a continuare a migliorare e progredire. Il Gruppo favorisce l'integrazione delle diverse fasce di età, dando voce ai giovani e valorizzando le competenze dei senior.

Al 30 aprile 2021 **l'età media del personale è di circa 44 anni, il personale sotto i 50 anni è pari al 72% del totale**. Le quote di genere costituiscono una componente qualificata del business e riflettono le caratteristiche intrinseche del segmento di business in cui è attivo il Gruppo, fortemente orientato all'hiring di risorse con competenze tecnico scientifiche. Il Gruppo ha attivato programmi finalizzati alla piena realizzazione della parità di genere che, anche alla luce della progressiva evoluzione degli orientamenti formativi delle risorse giovani, comporteranno una crescita progressiva ed ulteriore della quota di genere. In particolare, si segnala che le società del Gruppo con data di costituzione più recente presentano una quota di genere media superiore al 40% sul totale degli occupati.

Il monitoraggio del **genere** e dell'**età** hanno avuto la priorità, ma non sono stati trascurati ambiti quali lo studio di postazioni, policy e cura gestionale a favore di colleghi **diversamente abili**, o la definizione di un percorso di equiparazione delle policy e dei permessi per quanto riguarda le diversità meno visibili, come l'orientamento sessuale. I risultati di questo lavoro sono riscontrabili soprattutto nell'**aumento della partecipazione, della collaborazione e della cittadinanza organizzativa**.



Thank you for your kind attention



www.sesa.it
in Sesa Spa

This document has been prepared by Sesa SpA (“SeSa” or the “Company”) or by its subsidiaries (hereinafter “SeSa Group”) solely for this presentation and does not represent any investment research, recommendation, consulting or suggestion, concerning the Company or its shares or any other securities/financial instruments issued by the Company. This presentation can not be employed in a public offer or investment solicitation. As a result, the Company, its directors, employees, contractors, and consultants do not accept any liability in relation to any loss or damage, costs or expenses suffered by any person who relies on the information contained in this document or otherwise arising from the use of the same and any such liability is expressly disclaimed.

The Company does not assume any responsibility for the accuracy, sufficiency and completeness of the information contained in this document or in respect of any errors, omissions, inaccuracies contained in it. The presentation at any time is subject to updates and modifications by the Company. However, SeSa does not assume any obligation to communicate or otherwise make known any changes and updates. The document is not intended as, nor should it be regarded as a complete and comprehensive description of the Company and does not necessarily contain all the information that the recipients may consider relevant in relation to the Company. The provision of the Document does not give the recipient any right to access more information.

Sesa Manager in Charge and the officers preparing the Company financial reports hereby certify pursuant to paragraph 2 of art. 154-bis of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, that the accounting disclosures of this document are consistent with the accounting documents, ledgers and entries.

This presentation contains forward-looking statements regarding future events and results of the Company that are based on the current expectations, projections and assumptions of the management of the Company. These declarations, being based on expectations, estimates, forecasts and projections, are subject to risks, uncertainties and other factors that depend on circumstances beyond the company's control and are not guarantees of future performance: the results or actual performance may therefore be different, even significantly, from historical and / or from those obtained and the Company does not assume any liability with respect thereto.

Reproduction, redistribution or transmission to third parties, or part, of this document are forbidden. Participation in the presentation or receipt of this document constitutes your acceptance of the terms and restrictions above.

