



“GUIDARE LA TRANSIZIONE SOCIALE”

PRESENTAZIONE DEL 2° RAPPORTO
DELL'OSSERVATORIO SODALITAS
SOSTENIBILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Assolombarda, 27 febbraio 2024



IL 2° RAPPORTO DELL'OSSERVATORIO SODALITAS: I RISULTATI DELL'INDAGINE

Paolo Anselmi
Presidente
WaldenLab

Gli obiettivi

- Rilevare le valutazioni e le esperienze delle imprese sul tema della **sostenibilità sociale**:
 - la **rilevanza** attribuita alle diverse componenti della sostenibilità
 - il **ruolo assegnato all'impresa** come attore sociale
 - gli **stakeholder** di riferimento e gli **ambiti primari di impegno**
 - il giudizio sull'**adeguatezza dell'impegno** attuale
 - i **vantaggi attesi** dall'impegno in SSI

- Rispetto agli **stakeholder indicati come prioritari (dipendenti, giovani e comunità)**:
 - le **modalità di intervento**
 - le iniziative di **dialogo/ascolto**
 - l'esperienza di **alleanze/partnership**
 - le modalità di **misurazione dell'impatto**
 - Il ruolo della **comunicazione interna ed esterna**.

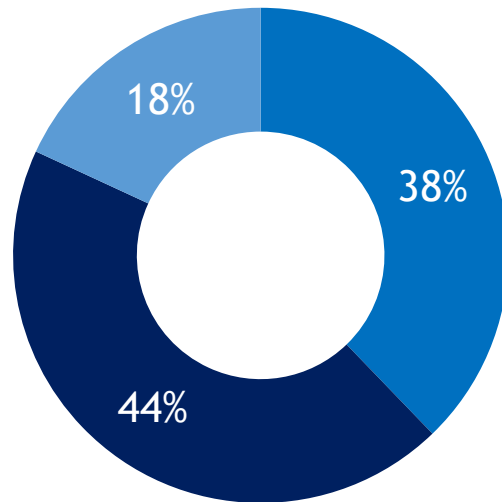
La metodologia

- ❑ Messa a punto del **quadro di ipotesi da verificare** tramite **quattro focus group preliminari** con la partecipazione di **24 imprese**
- ❑ Indagine condotta tramite l'invio di un **questionario strutturato ad auto-compilazione** a **800 aziende**:
 - le imprese aderenti a Fondazione Sodalitas
 - le imprese facenti parte del database di Sodalitas (le partecipanti alle ultime edizioni del Sodalitas Social Award, le iscritte alla Carta Pari Opportunità e ai network partner di Fondazione Sodalitas).
- ❑ Questionario compilato da **127 imprese** (redemption: 16%)
- ❑ **Rilevazione** effettuata **tra il 12 luglio e il 12 ottobre 2023**.

Il campione

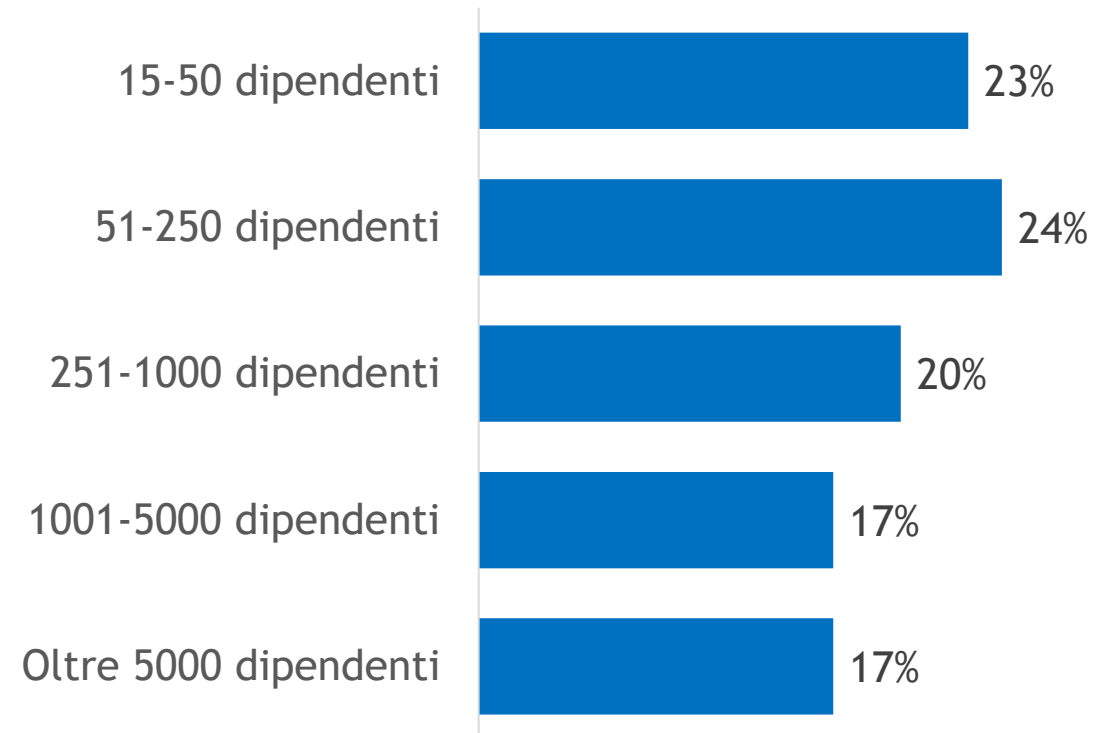
In prevalenza aziende italiane, operanti sia in Italia che all'estero, ben distribuite rispetto a dimensione e settore di appartenenza

L'impresa per cui lavora è:



- Italiana, che opera solo in Italia
- Italiana, che opera anche all'estero
- Divisione italiana di multinazionale straniera

Complessivamente quanti dipendenti ha la sua impresa in Italia?



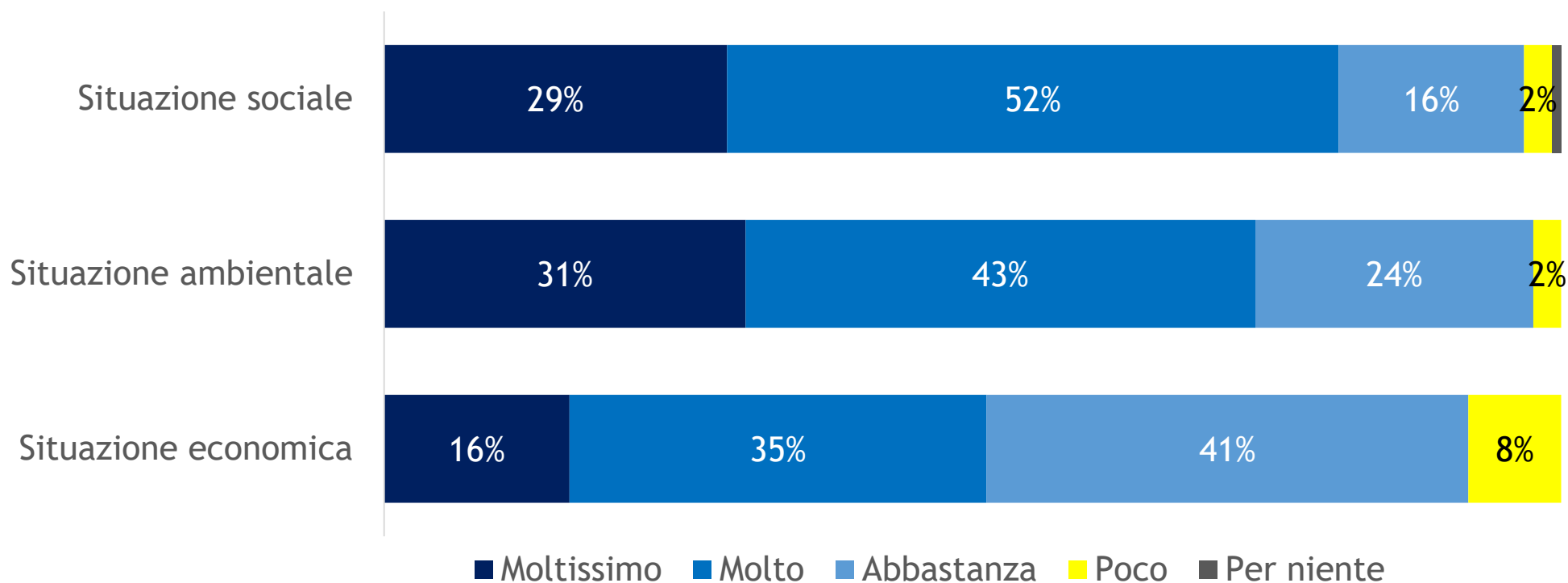
Una nota sul campione

- ❑ **Il campione consultato è rappresentativo** non dell'universo delle imprese italiane...
- ❑ ...ma del **segmento di imprese più sensibili ai temi della sostenibilità** e più impegnate a integrarla nelle proprie strategie di business.
- ❑ **L'indagine:**
 - consente di conoscere **le attuali strategie e pratiche della «pattuglia avanzata» delle imprese leader**
 - offre un **quadro di riferimento utile per tutte le imprese interessate ad intraprendere un cammino di sostenibilità**

Le imprese e la sostenibilità

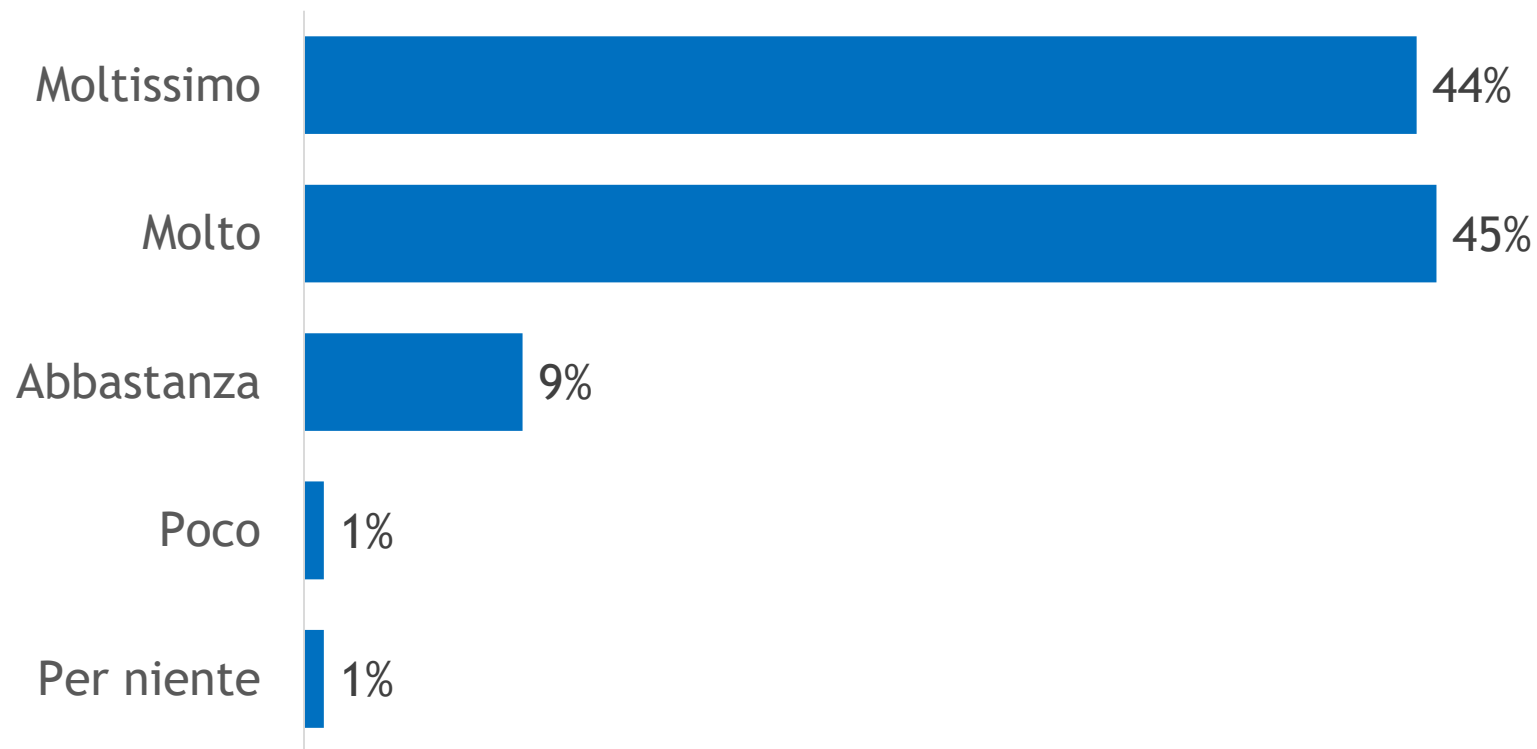
La preoccupazione delle imprese per la situazione attuale del Paese è molto elevata. L'emergenza sociale preoccupa più di quella ambientale.

Lei personalmente quanto è preoccupato per la situazione economica oggi in Italia? E per la situazione ambientale? E per la situazione sociale?



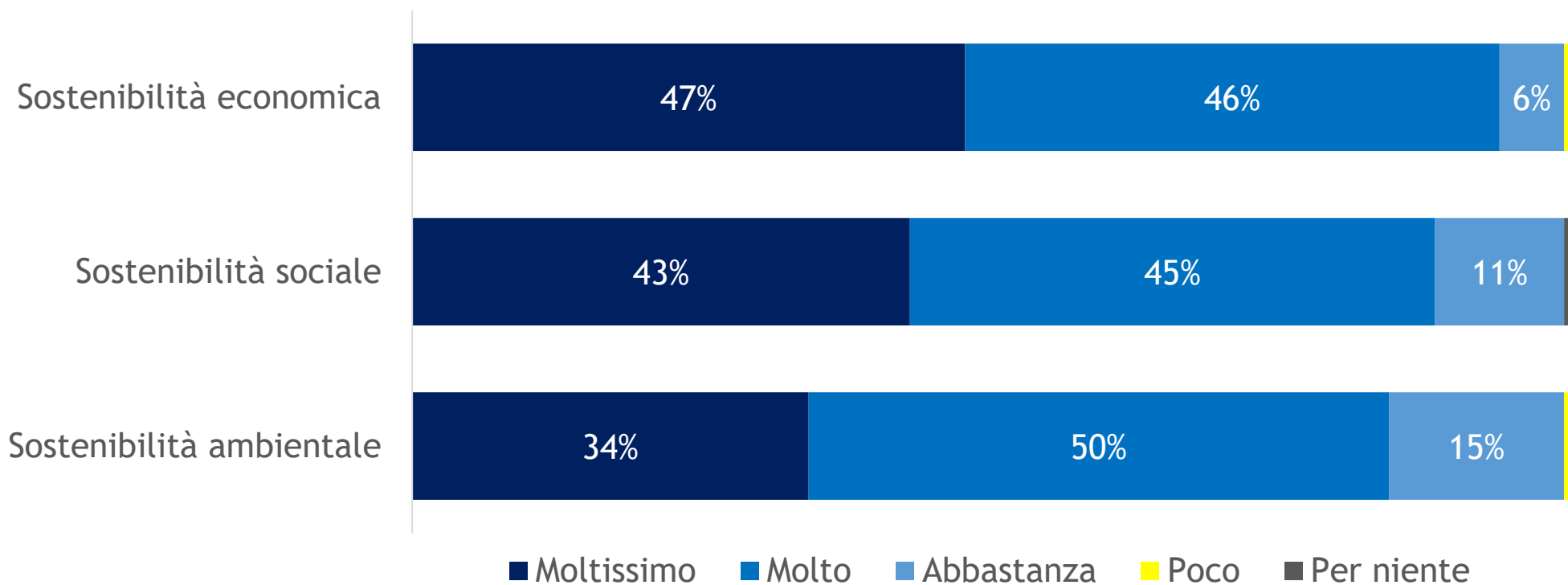
La sostenibilità: un valore di riferimento primario per la quasi totalità delle imprese.

Quanto è importante oggi la sostenibilità come valore di riferimento per la sua impresa?



Tutte le dimensioni della sostenibilità sono giudicate importanti: la sostenibilità sociale più di quella ambientale, quasi al pari di quella economica.

Quanto è importante per la sua impresa ciascuna delle tre componenti della sostenibilità?



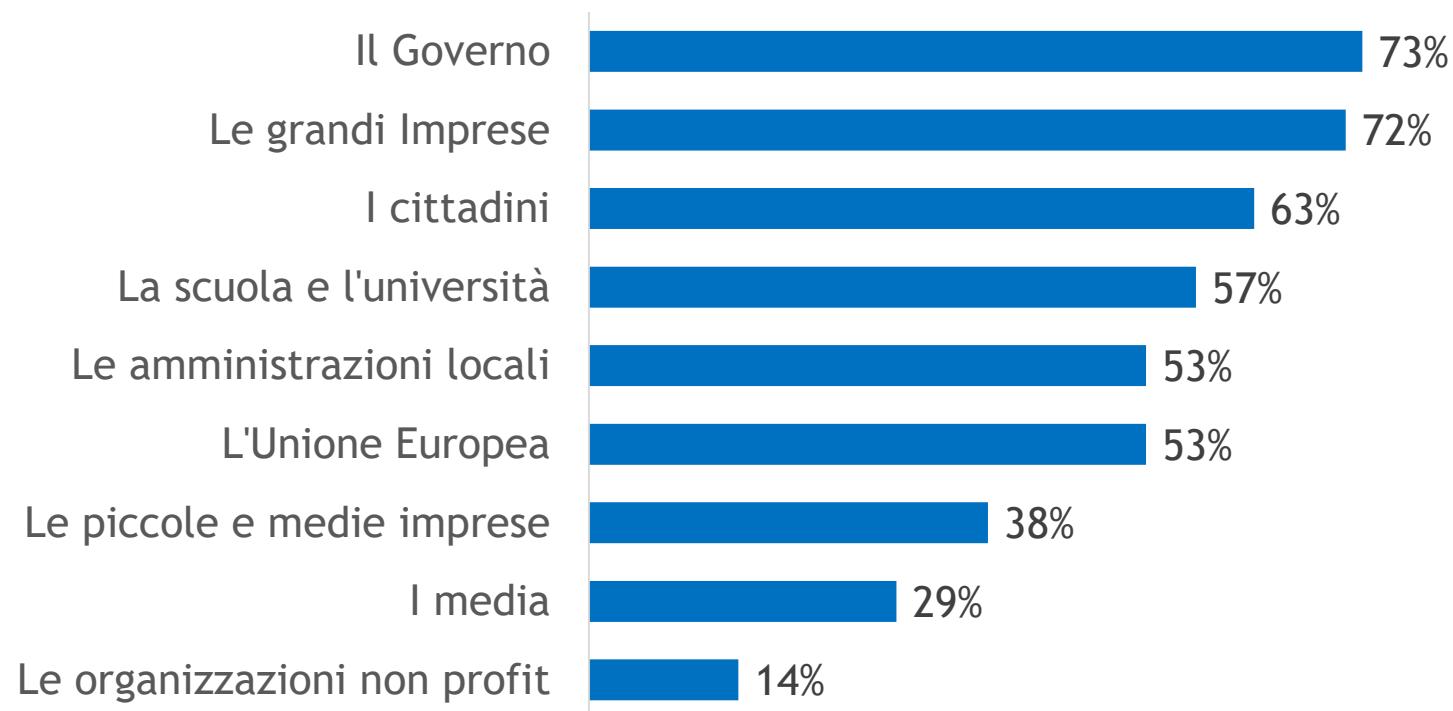
Gli SDG's prioritari per le imprese: 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), 5 (Parità di genere), 3 (Buona salute e benessere), 13 (Lotta al cambiamento climatico)

Qui di seguito sono elencati i 17 SDG's dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Indichi quali la sua impresa considera prioritari nel proprio impegno di sostenibilità



Le grandi imprese si considerano - con il Governo - l'attore che più può contribuire a rendere la nostra società più equa e più sostenibile. Decisivo anche il ruolo della società civile.

Qui di seguito sono elencati alcuni attori protagonisti della vita economica e sociale del Paese. Indichi quali potrebbero contribuire maggiormente a rendere la nostra società più equa e più sostenibile.



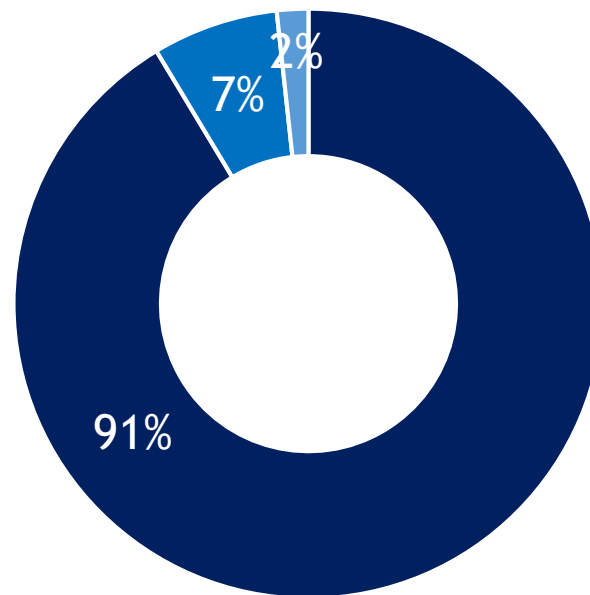


Le imprese e la sostenibilità sociale

Oltre il 90% delle imprese dichiara una crescita dell'importanza attribuita alla sostenibilità sociale negli ultimi anni.

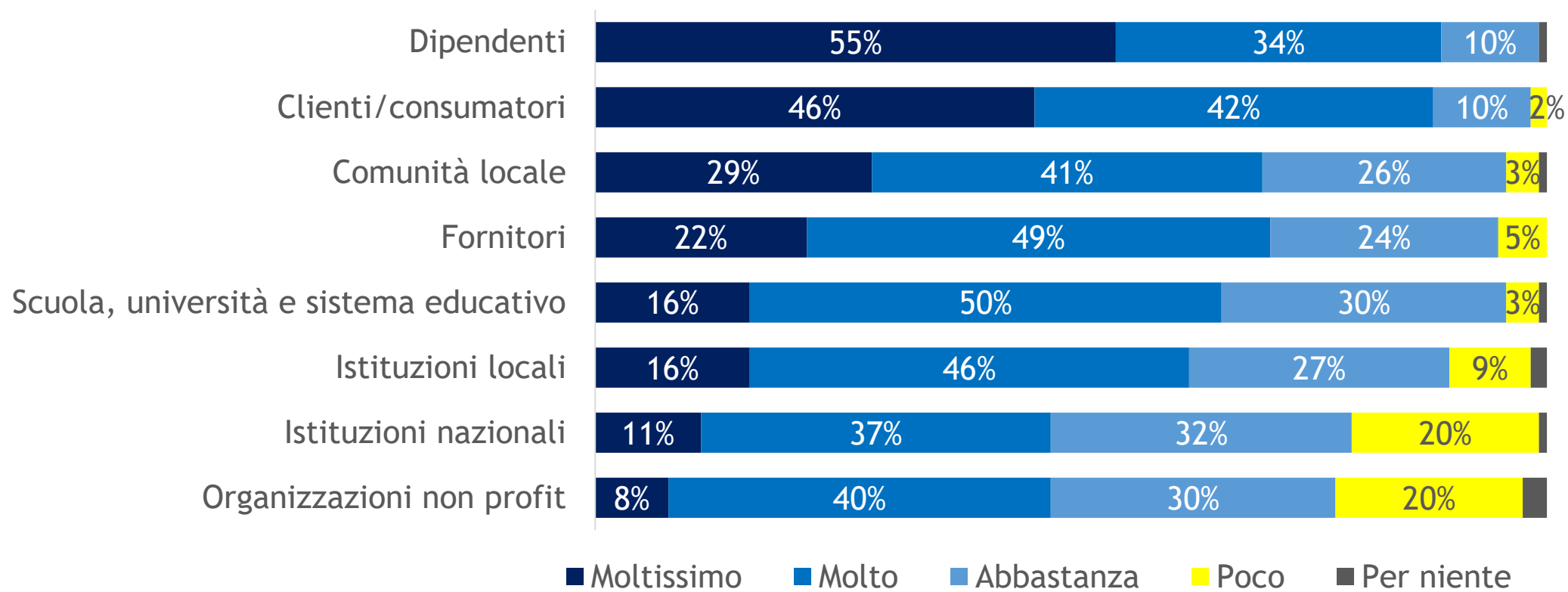
Rispetto a 5 anni fa l'importanza che la sua impresa attribuisce alla sostenibilità sociale è aumentata, è rimasta la stessa o è diminuita?

■ È aumentata ■ È rimasta uguale ■ Non so



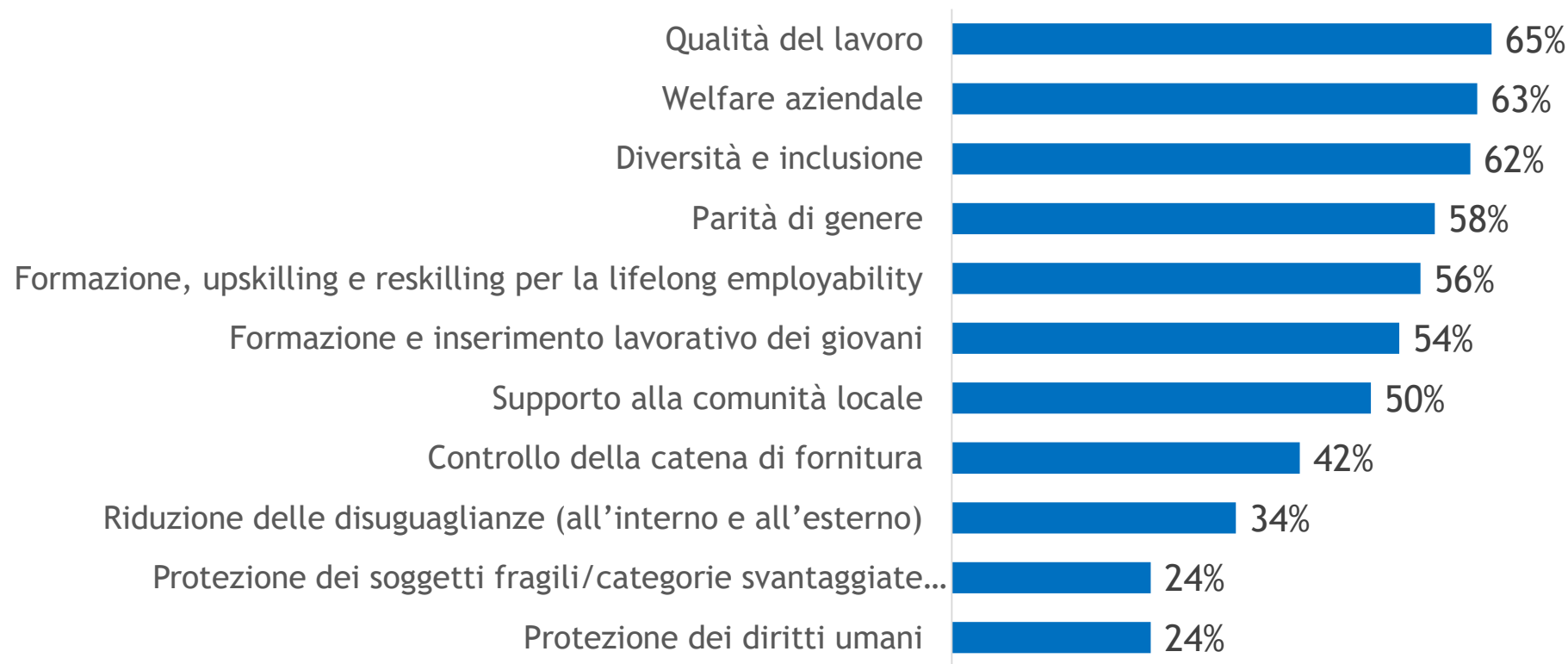
I dipendenti sono lo stakeholder più rilevante nelle strategie di sostenibilità sociale, prima di clienti/consumatori e comunità locale.

Per ciascuna categoria di stakeholder indichi quanto è considerata rilevante nella strategia di sostenibilità sociale della sua impresa.



Qualità del lavoro, welfare aziendale e diversità/inclusione sono componenti prioritarie della SSI. Rilevanti per la maggioranza delle imprese anche parità di genere, formazione e inserimento lavorativo dei giovani.

Quali sono le componenti della sostenibilità sociale che la sua impresa considera più rilevanti?



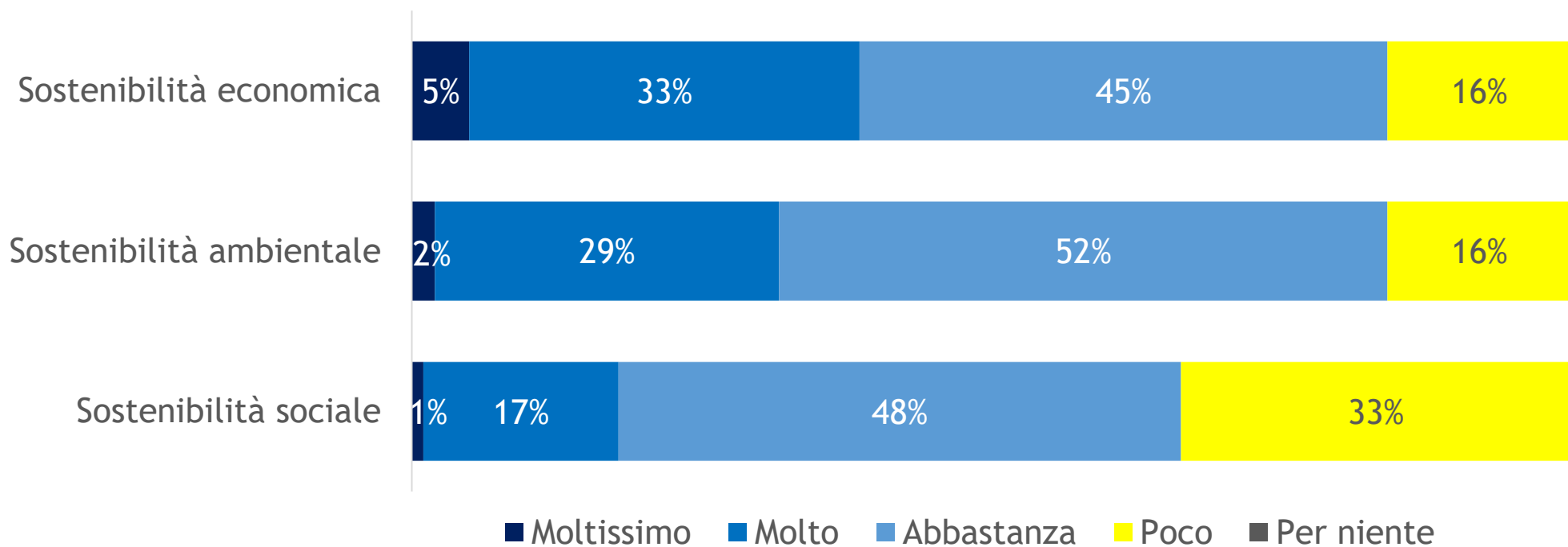
Miglioramento della reputazione, maggiore attrattività verso i giovani talenti insieme a competitività nel lungo periodo e a miglioramento del clima interno sono i vantaggi generati dall'impegno in SSI.

Quali sono, a suo giudizio, i principali vantaggi dell'impegno in sostenibilità sociale per la sua impresa?



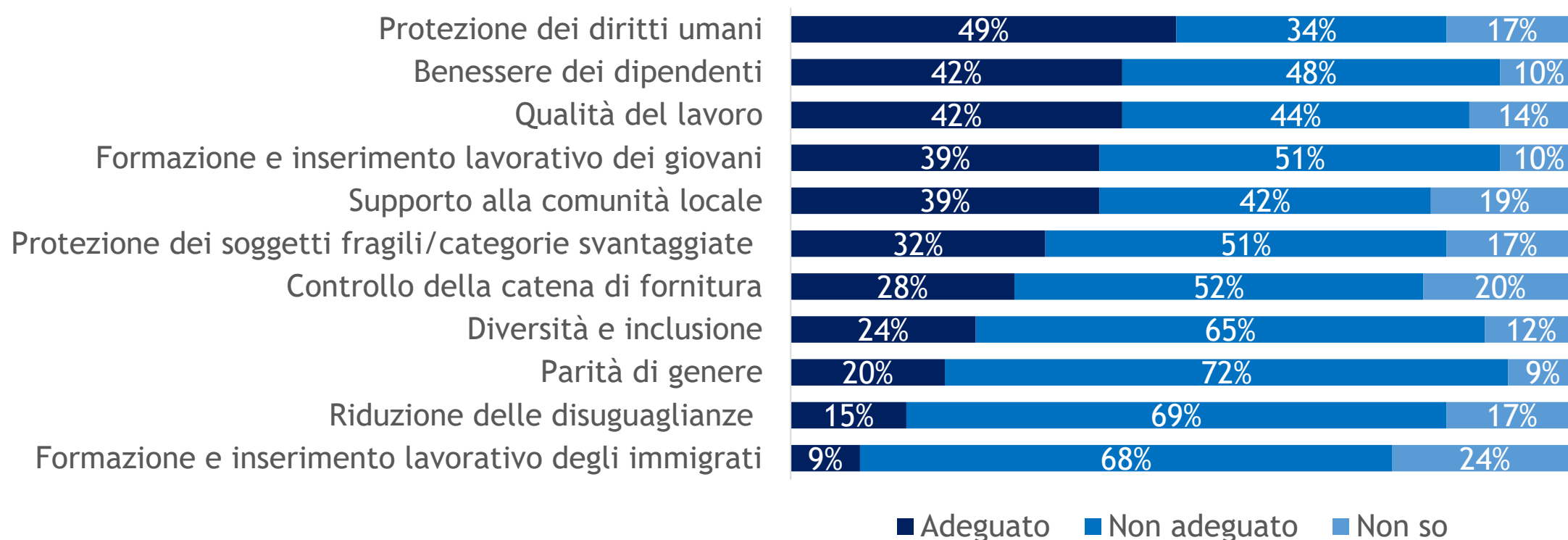
L'attuale impegno delle imprese verso la sostenibilità presenta ampi spazi di miglioramento. Particolarmente critico il giudizio sulla sostenibilità sociale.

Quanto si stanno impegnando oggi le imprese in Italia rispetto ai temi della sostenibilità ambientale? Della sostenibilità sociale? E della sostenibilità economica?



Per tutti gli ambiti indagati solo una minoranza di imprese ritiene adeguato l'attuale livello di impegno. Meritano maggiore attenzione la protezione dei soggetti fragili, il controllo della catena di fornitura, la parità di genere, la riduzione delle disuguaglianze, la formazione e l'inserimento lavorativo degli immigrati.

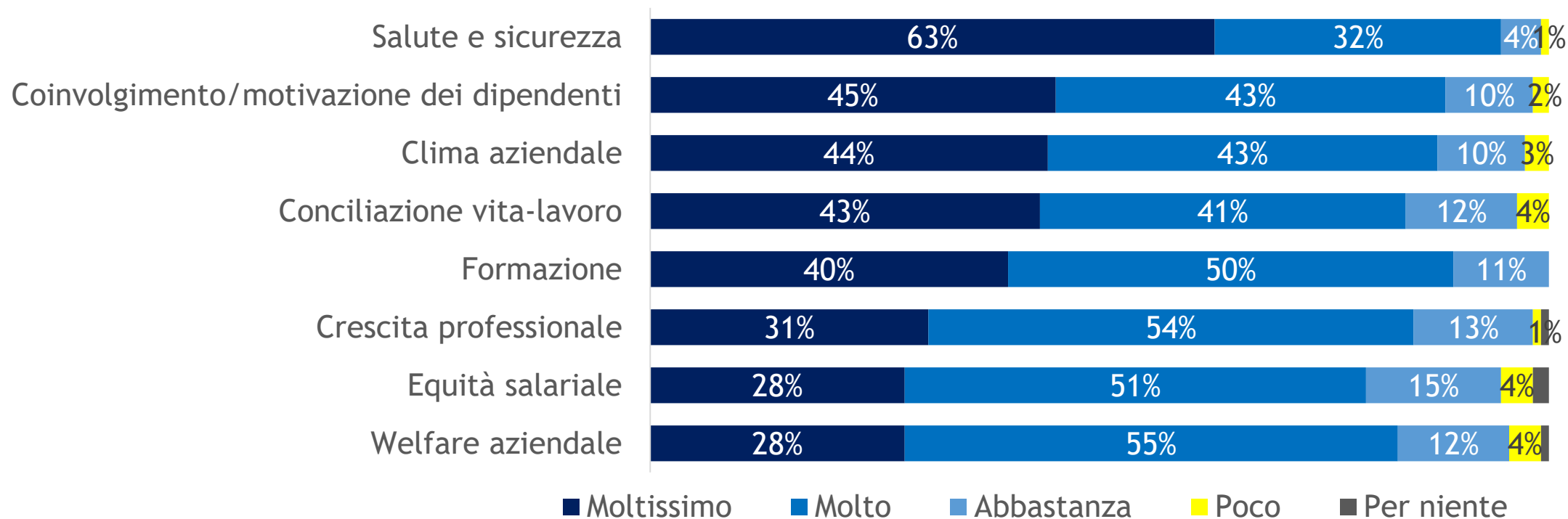
In particolare come valuta l'impegno delle imprese oggi in Italia rispetto ai diversi ambiti della sostenibilità sociale?



**Le priorità: benessere dei dipendenti,
inserimento dei giovani,
supporto alla comunità locale**

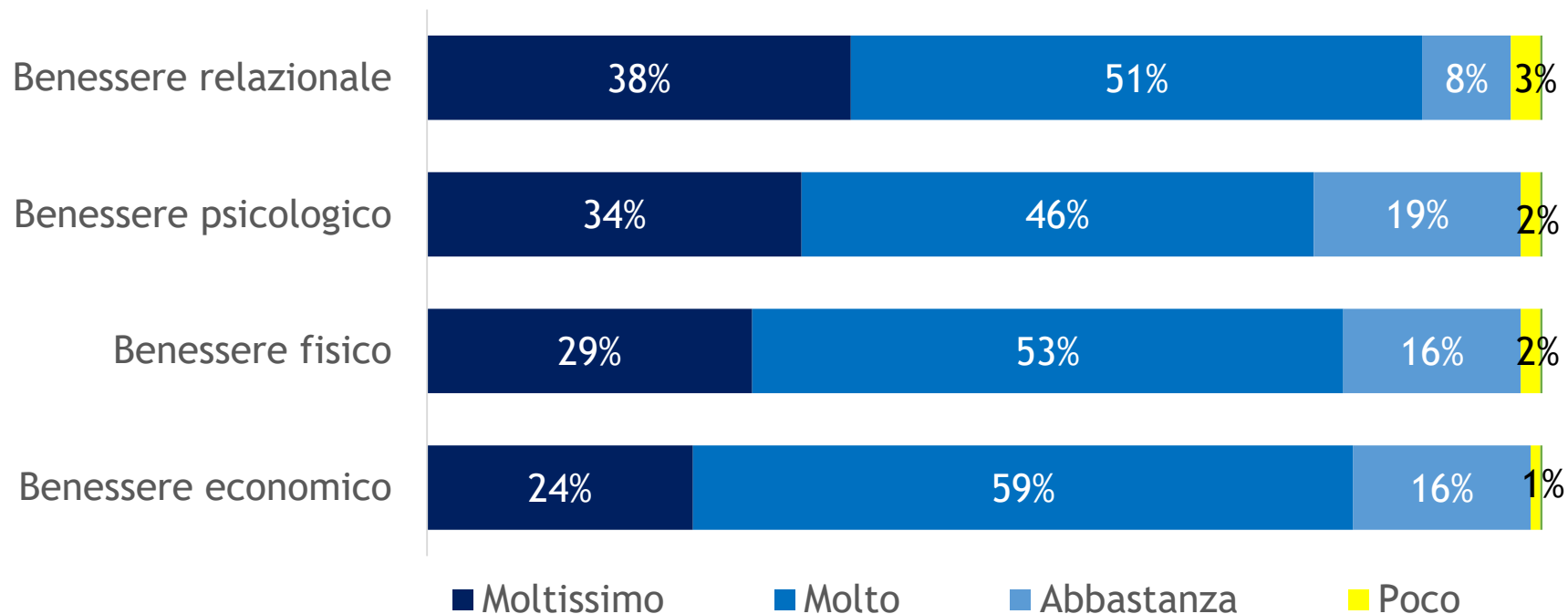
Molteplici gli ambiti considerati rilevanti al fine del benessere dei dipendenti: in primo luogo salute e sicurezza ma anche coinvolgimento, qualità del clima aziendale, conciliazione vita-lavoro, formazione

Ai fini del benessere dei dipendenti quanto è considerato rilevante ciascuno dei seguenti ambiti?



Tutte le dimensioni del benessere sono considerate importanti, in particolare quella psicologica-relazionale.

Quanto è considerata rilevante dalla sua impresa ciascuna componente del benessere dei dipendenti?



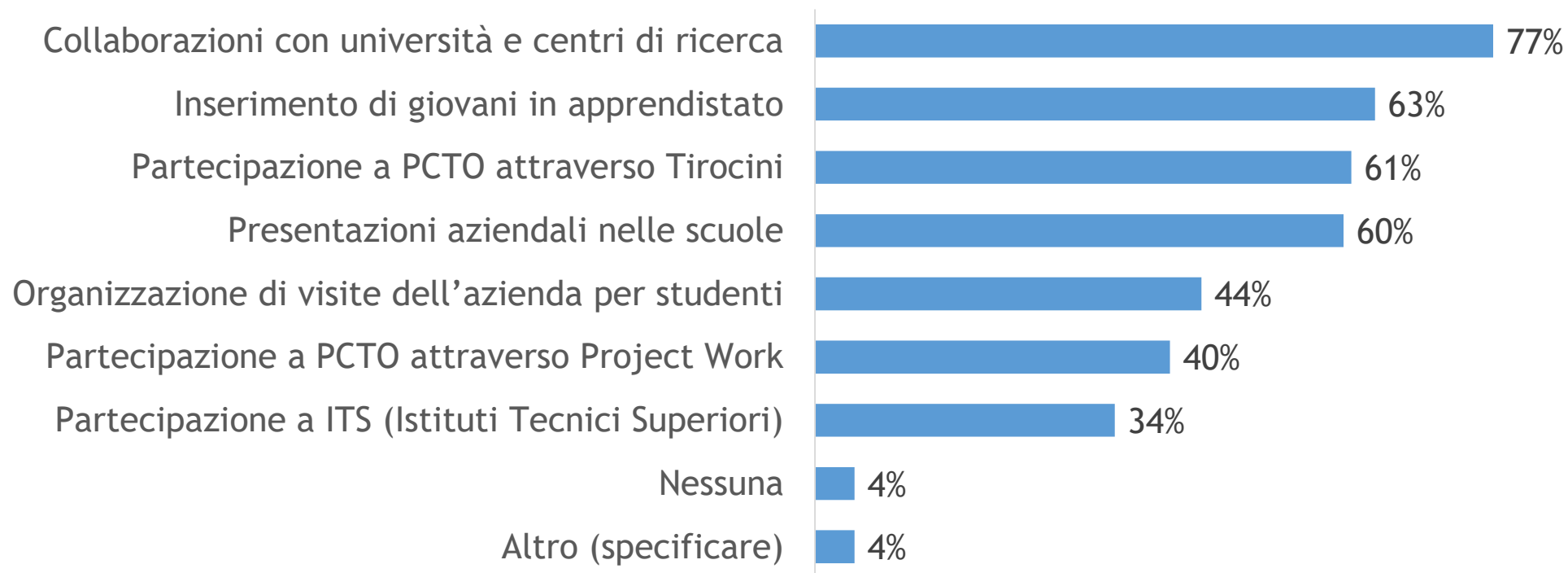
Consapevolezza delle «nuove» richieste dei giovani: conciliazione vita-lavoro, flessibilità, formazione e chiarezza sul percorso professionale

A suo giudizio che cosa i giovani chiedono soprattutto oggi alle imprese?



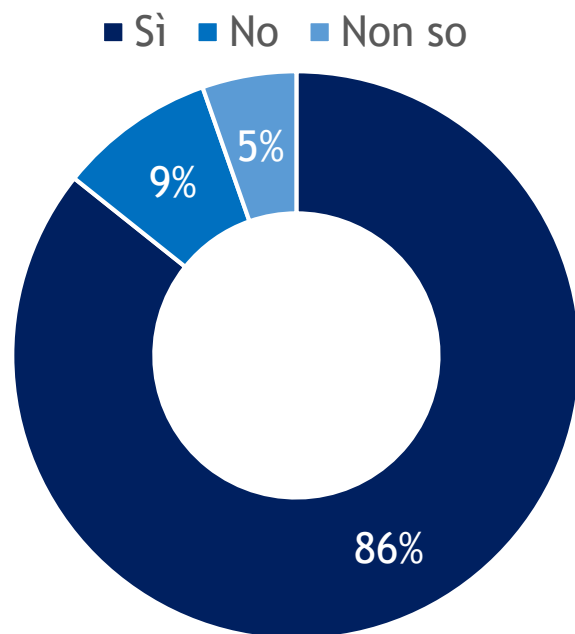
Per favorire l'inserimento lavorativo dei giovani le iniziative sono molteplici: collaborazioni con università, inserimento in apprendistato, partecipazioni a PCTO, presentazioni aziendali nelle scuole.

Quali delle seguenti attività rivolte ai giovani la sua impresa mette in atto?

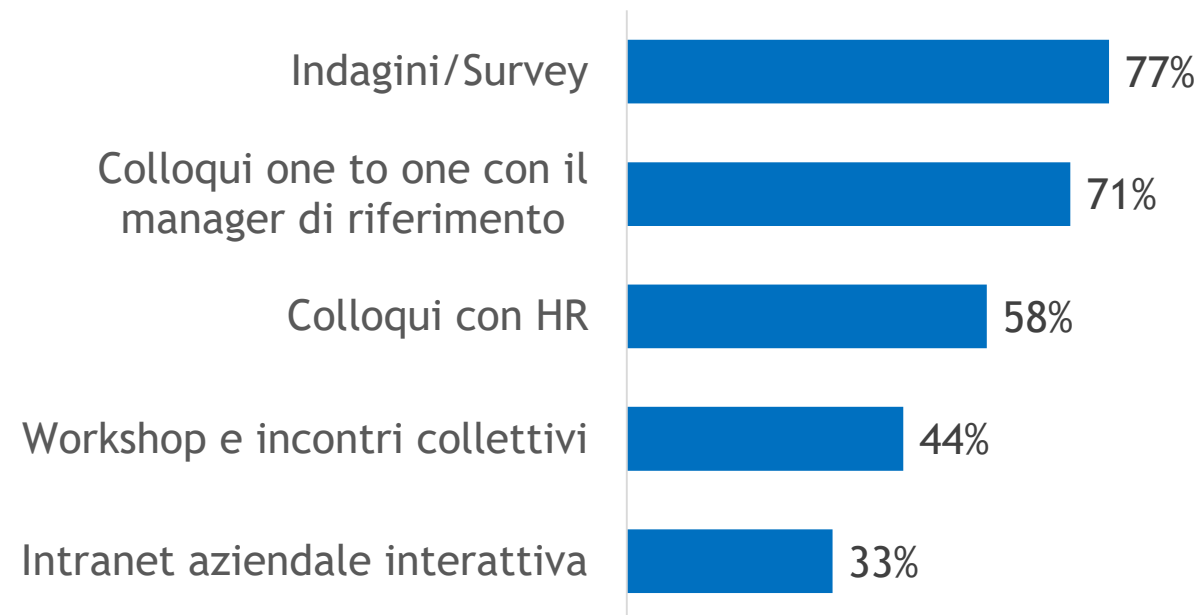


La quasi totalità delle imprese mette in atto iniziative di ascolto dei propri dipendenti. In particolare indagini/survey e colloqui one to one con il manager di riferimento o con le HR

La sua impresa mette in atto iniziative di ascolto/dialogo con i dipendenti per individuare bisogni ed attese e scegliere le azioni da fare?

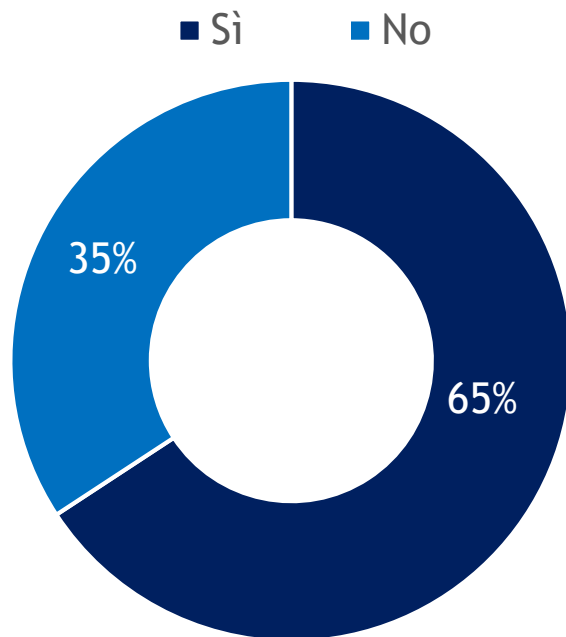


Nello specifico quali iniziative di ascolto/dialogo con i dipendenti vengono messe in atto?

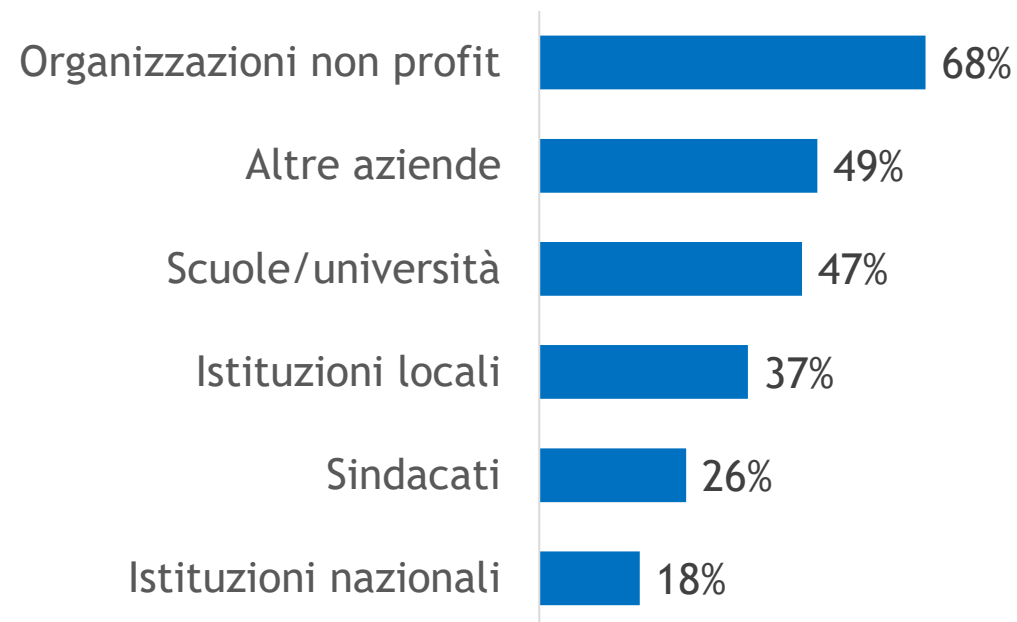


Due terzi delle imprese mettono in atto partnership, in particolare con organizzazioni non profit, altre aziende e scuole/università

La sua impresa mette in atto alleanze/partnership con altri enti/altre imprese finalizzate al benessere dei dipendenti?



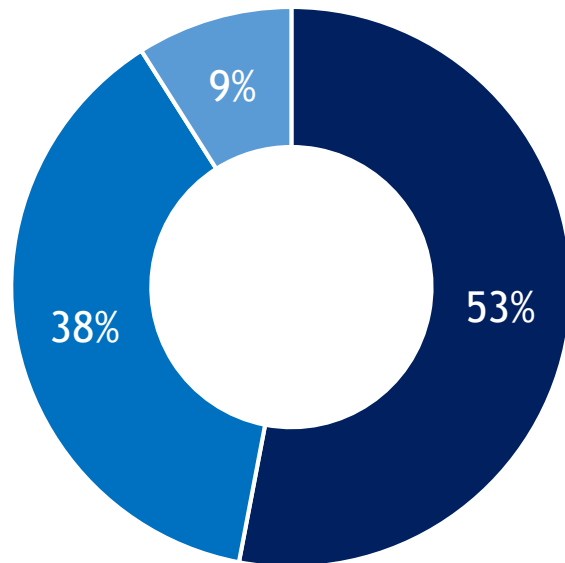
Con quali enti in prevalenza vengono realizzate alleanze/partnership finalizzate al benessere dei dipendenti?



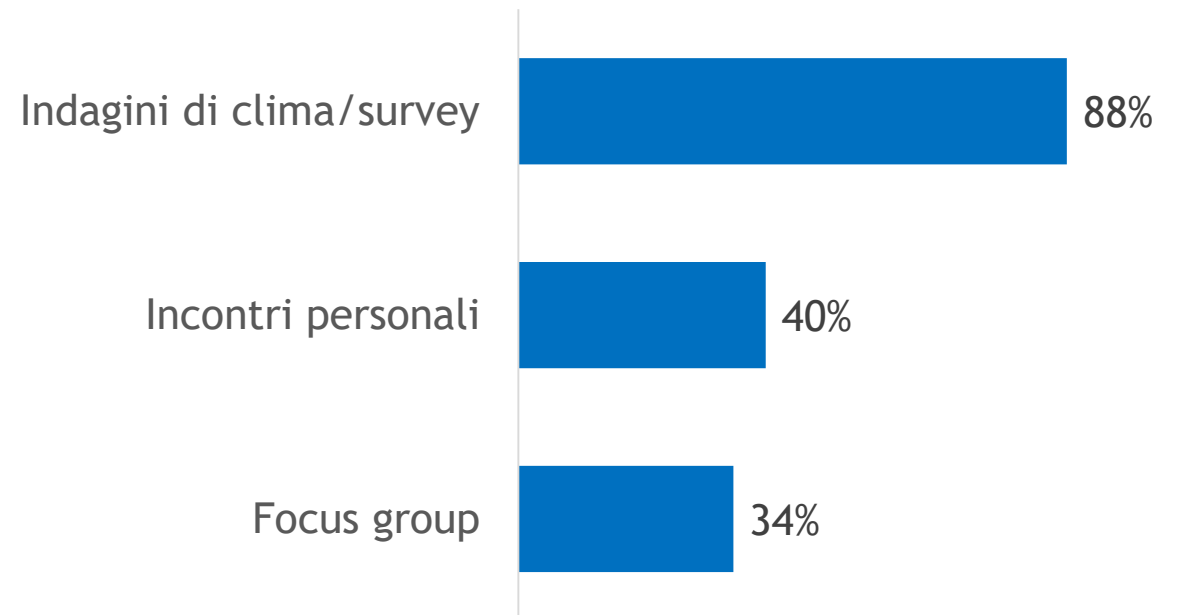
Ma solo poco più della metà delle imprese effettua una misurazione di impatto delle iniziative finalizzate al benessere dei dipendenti. Per la misurazione si utilizzano soprattutto indagini di clima e in misura minore incontri personali e focus group.

La sua impresa effettua una misurazione dell'impatto delle iniziative finalizzate al benessere dei dipendenti?

■ Sì ■ No ■ Non so

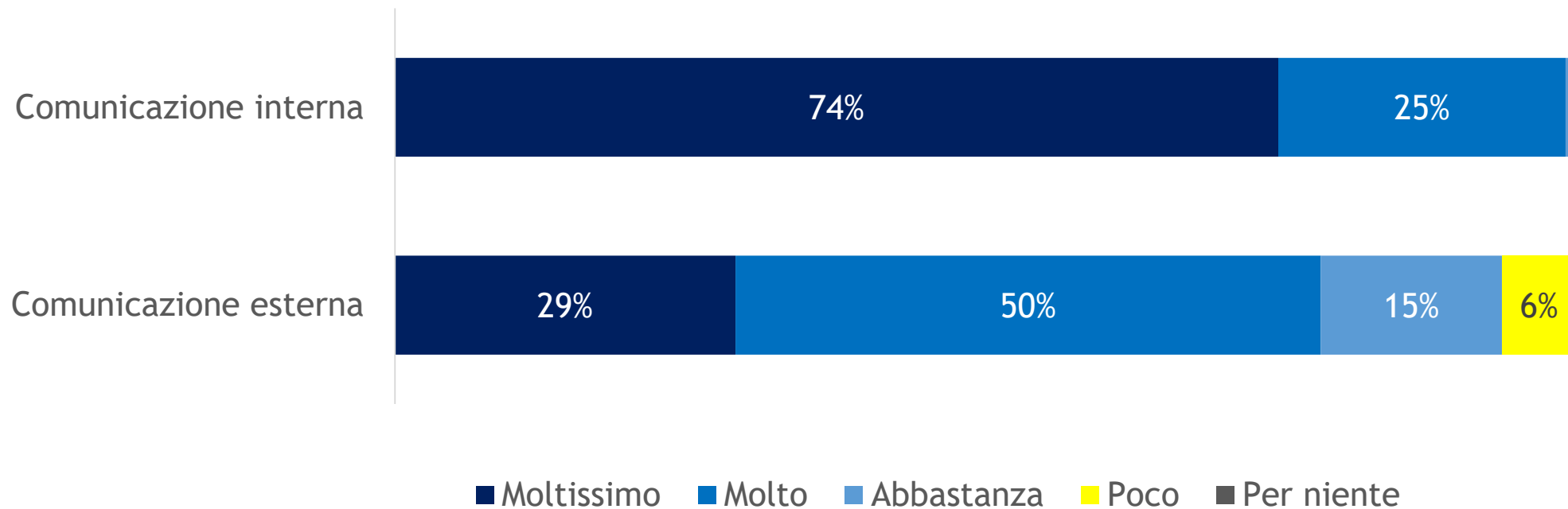


Nello specifico quali strumenti vengono utilizzati per la misurazione dell'impatto delle iniziative finalizzate al benessere dei dipendenti?



Per dare conto delle iniziative rivolte al benessere dei dipendenti viene utilizzata soprattutto la comunicazione interna

Quanto considera importante la comunicazione interna sulle iniziative rivolte al benessere dei dipendenti? E la comunicazione esterna?



La maggioranza delle imprese mette in atto iniziative di ascolto/dialogo per individuare i bisogni della comunità, in particolare incontri con amministratori locali e ONP. Viene dato rilievo anche alle segnalazioni dei dipendenti.

Quali iniziative di ascolto/dialogo vengono messe in atto per individuare bisogni ed attese della comunità?



Per contribuire al benessere della comunità vengono promosse iniziative sociali, educative/formative, di sostenibilità ambientale e culturali.

Quali sono, a suo giudizio, le azioni più rilevanti che la sua impresa mette in atto per contribuire al benessere della comunità di riferimento (max 5)?



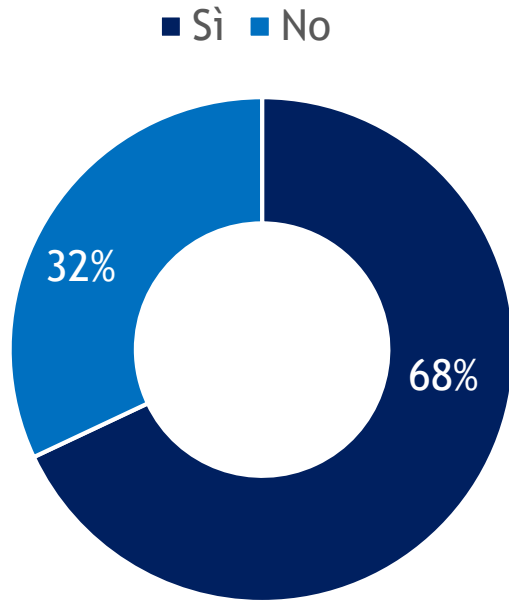
Sponsorizzazioni e finanziamento di progetti del terzo settore sono le principali modalità di intervento a favore della comunità.

Quali sono le modalità di intervento a favore della comunità?



Anche rispetto alle iniziative verso la comunità la maggioranza delle imprese mette in atto delle partnership, in particolare con organizzazioni non profit, istituzioni locali e scuole/Università.

La sua impresa mette in atto alleanze/partnership con altri enti/altre imprese finalizzate ad interventi nella comunità?

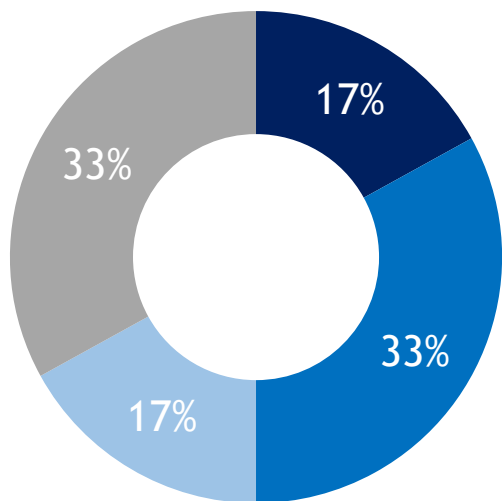


Con quali enti vengono in prevalenza avviate le alleanze/partnership?



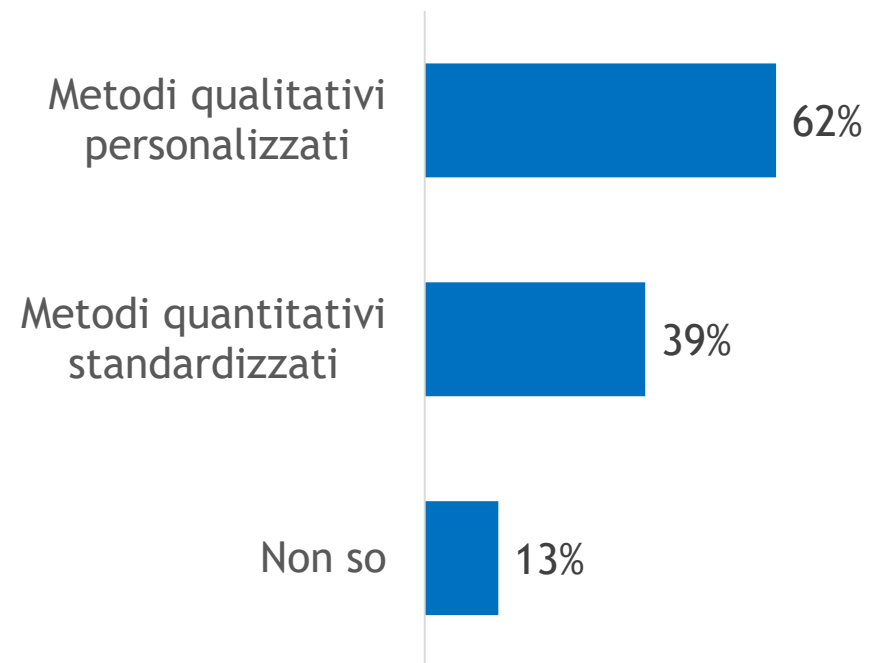
La misurazione dell'impatto viene effettuata in funzione della dimensione del progetto da due terzi delle imprese. Solo una minoranza di imprese la intraprende sempre. Prevale l'utilizzo di metodi qualitativi personalizzati.

La sua impresa effettua una misurazione dell'impatto delle iniziative rivolte al benessere della comunità?



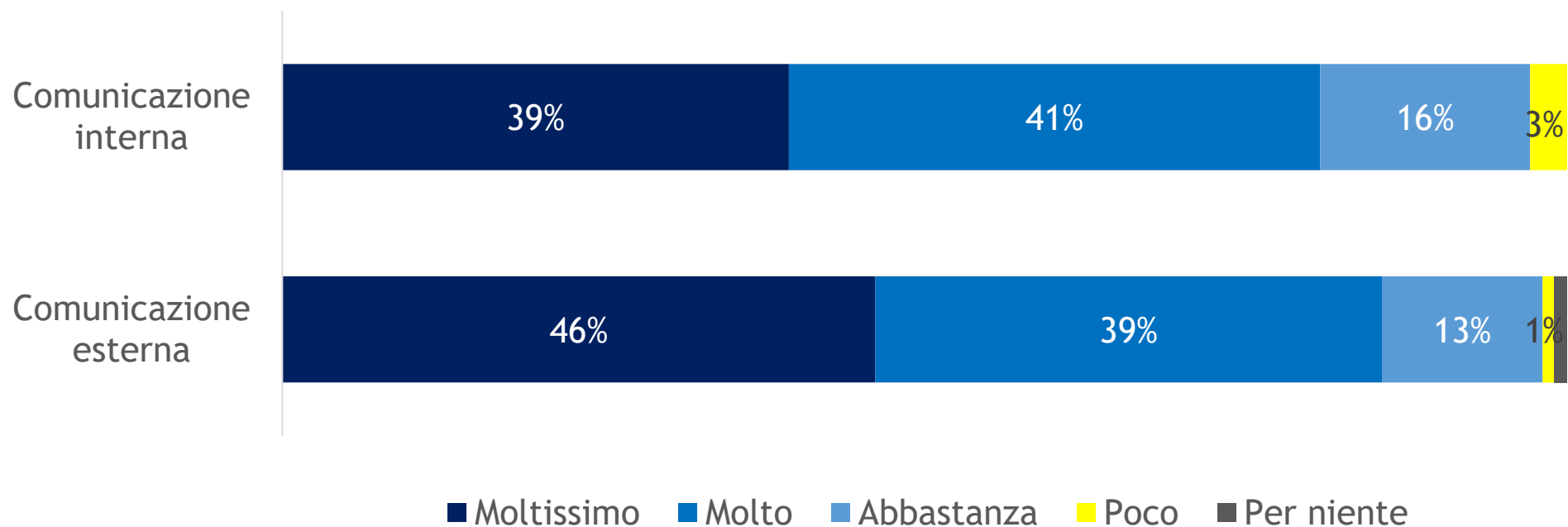
- Sì sempre
- Sì, qualche volta
- Sì, se il progetto supera una certa dimensione
- No, mai

Che tipo di metodologie utilizzate per la misurazione dell'impatto?



Sulle iniziative rivolte alla comunità la comunicazione esterna è considerata molto rilevante, più di quella interna

Quanto considera importante la comunicazione interna sulle iniziative rivolte alla comunità? E la comunicazione esterna?



Principali evidenze

- ❑ **Elevata consapevolezza della gravità e dell'urgenza delle attuali sfide ambientali e sociali e coscienza del ruolo decisivo che le imprese sono chiamate a svolgere per favorire l'evoluzione verso una società più equa e più sostenibile.**
- ❑ **Giudizio di (parziale) inadeguatezza su quanto è stato fino ad oggi realizzato e necessità di un incremento di impegno «sociale» da parte delle imprese, in particolare per quanto riguarda alcuni ambiti: il controllo della catena di fornitura, la parità di genere, la riduzione delle diseguaglianze, la formazione e l'inserimento lavorativo degli immigrati.**
- ❑ **In ambito sociale appare oggi prioritario l'impegno sul fronte "interno": i dipendenti vengono indicati come lo stakeholder primario e le iniziative rivolte al loro benessere considerate prioritarie.**
- ❑ **La concezione di benessere si è ampliata: oggi richiede attenzione - oltre che alle dimensioni tradizionali (benessere fisico, benessere economico) - a dimensioni «nuove» (benessere psicologico e - soprattutto - relazionale) e implica un forte impegno su una molteplicità di aspetti della vita in azienda: qualità del lavoro, welfare aziendale, parità di genere, diversità e inclusione, formazione.**

Principali evidenze

- ❑ Necessario per dare **piena credibilità all'impegno «sociale» delle imprese** risulta oggi l'impegno diretto a:
 - **favorire l'inserimento lavorativo dei giovani** rispondendo alle loro aspettative di conciliazione vita-lavoro e di maggiore flessibilità;
 - **realizzare iniziative - sociali, culturali, ambientali - rivolte al miglioramento della qualità della vita delle comunità di appartenenza.**

- ❑ **Decisiva - su ognuno di questi fronti - è la capacità di realizzare alleanze finalizzate a rendere più efficaci le iniziative messe in campo:** innanzitutto con le **organizzazioni non profit** ma anche con le **amministrazioni locali** e le **istituzioni formative** (scuole e Università).

- ❑ **Due le aree in cui appare opportuno un miglioramento:** la **messa a punto di validi modelli per la valutazione/misurazione dei risultati ottenuti** e la **capacità di programmare più efficaci strategie di comunicazione - soprattutto verso l'esterno - delle iniziative realizzate.**