

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali

Laurea in Scienze Politiche, Relazioni Internazionali e
Diritti Umani

PARITÁ DI GENERE E SOSTENIBILITÁ SOCIALE: IL
CONTRIBUTO DELL'INDICE "*ENVIRONMENT SOCIAL
AND GOVERNANCE*"

Relatore:

Professoressa Pariotti Elena

Laureanda:

Massara Maura

Matricola: 2016315

ANNO ACCADEMICO 2022/2023

Dediche:

*dedico quest'elaborato a tutte le donne che devono lottare contro la
discriminazione di genere.*

Indice

Introduzione.....	2
1. Indice Environment, Social and Governance.....	4
1.1 Approcci alla sostenibilità aziendale.....	4
1.2 Il contributo dell'indice ESG.....	6
1.2.1 Cosa sono gli Standard di Rendicontazione.....	7
1.2.2 E: Environment.....	9
1.2.3 S: Social.....	11
1.2.4 G: Governance.....	13
1.3 Complessità e criticità dell'indice.....	14
2. La parità di genere nella sostenibilità sociale.....	16
2.1 Definizione di parità di genere.....	16
2.2 Il Gender Gap e le sue conseguenze.....	16
2.3 La Motherhood Penalty.....	20
2.4 Le attività di cura non retribuite.....	22
2.5 Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals.....	24
3. Progetto startup: l'indice Environment, Social, Governance nelle piccole e medie imprese.....	26
3.1 Il progetto.....	27
3.2 L'azienda.....	30
3.3 L'indice Environment Social Governance di Filmcutter.....	31
3.3.1 Sicurezza e salute.....	33
3.3.2 Formazione.....	34
3.3.3 Benefit e benessere delle persone e del territorio.....	34
3.3.4 Inclusione e pari opportunità.....	35
3.4 Rivelazioni finali.....	37
Conclusioni.....	39
Bibliografia.....	41

Introduzione

Il presente elaborato affronta il tema della sostenibilità sociale, con focus particolare sulla parità di genere, e spiega il ruolo dell'indice Environment, Social e Governance detto ESG. L'indice ESG sta assumendo una particolare importanza a livello internazionale perché promuove una sostenibilità non solo ambientale ma più ampia e strutturata, con il vantaggio di poter avere un dato misurabile ed oggettivo. I vantaggi che l'indice può portare spingono il contesto internazionale ad investire in tale indice, accelerando molto il processo di assimilazioni di queste pratiche, mettendo in difficoltà le piccole e medie imprese.

L'idea di affrontare questa tematica nasce da un progetto start up nato nel 2022. La start up ha l'obiettivo di aiutare le piccole e medie imprese a stare al passo con il contesto che si sta creando intorno al tema ESG, in modo che l'indice non sia penalizzante per nessuna azienda. La possibilità che un indice che misura la sostenibilità possa penalizzare le piccole imprese, e quindi di conseguenza andare a vantaggio solo delle grandi imprese, sarebbe controproducente e potrebbe avere l'effetto opposto rispetto agli obiettivi dell'indice. L'elaborato affronta nel dettaglio il progetto, con un esempio concreto di ricerca che è stato implementato con un'azienda di Vicenza.

Nel lavoro di ricerca c'è stata la volontà di approfondire il tema della sostenibilità sociale, in quanto è un aspetto della sostenibilità per il quale c'è ancora poca consapevolezza e meno maturità rispetto al tema ambientale, oltre che un interesse personale nel approfondire la tematica. Se infatti per il tema ambientale c'è molta sensibilità, la sfera sociale è stata per molto tempo trascurata; tuttavia, l'interesse nel prendersi cura dell'aspetto umano inizia a farsi sentire e anche l'azienda deve riuscire ad offrire un ambiente più sostenibile per poter rimanere competitiva nel mercato.

Mentre negli anni '70 il valore dell'azienda si misurava su asset tangibili (terreno, numero di macchinari, impiegati), oggi l'84% delle aziende dipende da asset intangibili, quali, per esempio, il benessere di tutti gli stakeholders. Questo rispecchia la necessità per il rispetto di diritti umani base, che hanno un

ritorno sia ai beneficiari di diritti sia a chi deve attuare queste pratiche. Inoltre l'opinione pubblica si muove in questa traiettoria, quindi non attuando pratiche di sostenibilità sociale, si perde consenso dell'opinione pubblica.

Di tutti gli elementi che costituiscono la sostenibilità sociale, l'elaborato si concentra sulla parità di genere che è un elemento fondamentale della sostenibilità sociale ma è importante precisare, non l'unico.

La lotta alla discriminazione di genere è un tema molto vasto e datato: è una lotta che è iniziata molto tempo fa ma che continua ancora oggi. Il motivo di questa continua lotta è data dalla trasversalità della discriminazione.

Ci sono, infatti, molteplici elementi che contribuiscono a creare ostacoli per la donna e più si va avanti con i tempi più si scoprono elementi che vanno elaborati e scomposti per dare gli eguali diritti alle donne. Nell'elaborato vengono analizzati diversi aspetti di discriminazione.

1. Indice Environment, Social and Governance

1.1 Approcci alla sostenibilità aziendale

La Responsabilità Sociale d'Impresa¹ è l'approccio attraverso il quale le imprese scelgono di andare oltre la mera ricerca del profitto, integrando attivamente questioni sociali ed ambientali all'interno del loro *modus operandi*. In pratica, ciò implica che le imprese assumano volontariamente un ruolo proattivo nel considerare l'impatto delle loro azioni sulla società e sull'ambiente. Questo approccio, basato sulla consapevolezza dei legami tra le attività aziendali e il benessere delle comunità e dell'ecosistema, mira a creare un valore condiviso e sostenibile per l'impresa stessa e per la società nel suo insieme.²

La *Corporate Social Performance* (CSP) rappresenta le prestazioni sociali dell'impresa, misurate attraverso rating simili a quelli finanziari, e riflette l'impatto delle azioni aziendali sugli stakeholder. La teoria dello *stakeholder*³ management considera che gli interessi da tutelare siano più vasti di quelli degli azionisti, propone diverse modalità di classificazione degli stakeholder, ma sottolinea l'importanza di considerarli nel loro insieme. La RSI coinvolge non solo l'azienda, ma anche i fornitori e i partner commerciali, richiedendo una visione globale della responsabilità. Le imprese socialmente responsabili devono considerare l'impatto di tutte le fasi del loro processo, dalla scelta delle materie prime al post-consumo. La motivazione alla base della RSI può essere economica, e può collegarsi a vantaggi reputazionali o di differenziazione di prodotto per ottenere un prezzo superiore sul mercato⁴.

¹Definita con l'acronimo RSI o anche CSR ovvero *Corporate Social Responsibility*

² «Responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali» s.d.

³ “Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un’iniziativa economica , il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell’esecuzione, o dall’andamento, dell’iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un’organizzazione” «stakeholder nell’Enciclopedia Treccani» s.d.

⁴ Creta 2021.

L'indice Environment Social and Governance, noto come ESG, è stato creato con l'ambizioso obiettivo di fornire una misurazione della sostenibilità aziendale nelle tre dimensioni fondamentali: ambientale, sociale e di governance. La genesi di questo indice risale alla crescente necessità di un impegno sociale ed ambientale da parte delle aziende nel contesto del capitalismo moderno.

La nozione di "sostenibilità aziendale" è emersa come uno dei concetti cardine dell'economia contemporanea, poiché si è riconosciuta la necessità di conciliare la crescita economica con la tutela dell'ambiente⁵. Questa esigenza è stata enfatizzata sin dalla definizione del concetto di "sviluppo sostenibile", proposta per la prima volta dalla *World Commission On Environment and Development* che lo definisce come: *"sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri"*⁶.

La connessione tra Responsabilità Sociale d'Impresa, Fattori ESG e Sostenibilità è profonda.

La RSI costituisce il principio guida che spinge le imprese a considerare le dimensioni sociali e ambientali delle loro operazioni.

I Fattori ESG forniscono uno strumento di valutazione sistematico per misurare le prestazioni aziendali su questi fronti critici.

Infine, la Sostenibilità rappresenta l'obiettivo finale, una prospettiva a lungo termine in cui le imprese cercano di creare valore in modo responsabile e armonico per tutti gli stakeholder coinvolti. Questo approccio integrato sta ridefinendo la stessa natura del business moderno, ponendo le basi per un futuro in cui il successo aziendale è indissolubilmente legato al progresso sociale ed ecologico.

⁵ Dal Fabbro 2022.

⁶ Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo (WCED) 1987.

1.2 Il contributo dell'indice ESG

L'indice ESG è stato concepito proprio per affrontare la complessa sfida sopracitata. Esso considera la sostenibilità aziendale come un pilastro fondamentale dell'operare delle imprese nel panorama economico attuale. Inoltre, mira a promuovere una maggiore responsabilità e trasparenza nell'operato delle aziende, affrontando questioni ambientali, sociali e di governance in modo integrato e ponderato.

La crescente consapevolezza riguardo agli impatti negativi delle attività economiche sull'ambiente e sulla società ha spinto le aziende a prendere in considerazione il proprio ruolo nel contesto globale. L'indice ESG diventa così uno strumento cruciale per valutare le prestazioni delle imprese in termini di sostenibilità e responsabilità sociale. Inoltre, esso incoraggia le aziende a migliorare le loro performance ambientali e sociali, promuovendo pratiche di governance più responsabili.

In questo processo di progressiva attenzione e maturità sul tema della sostenibilità, il modello di RSI si presenta con un nuovo modello. Questo modello nell'attualità, mira a spingere le aziende a includere nella loro rendicontazione⁷ anche le prestazioni relative all'impatto sociale e ambientale, oltre a quelle economiche. Questo si allinea con il principio di "sviluppo sostenibile", che promuove l'equilibrio tra il progresso economico, il benessere sociale e la salvaguardia dell'ambiente.⁸

Il concetto di sostenibilità inizia quindi ad investire più sfere di competenza e i fattori ESG possono soddisfare questa necessità, ampliando l'orizzonte di valutazione delle imprese per includere l'impatto che hanno sull'ambiente e sociale e interagisce con la società nel suo insieme. Pertanto, prendere in considerazione i fattori ESG nei processi decisionali aziendali può favorire una maggiore consapevolezza dell'importanza della sostenibilità e della responsabilità sociale.⁹

⁷ Processo attraverso il quale si comunicano le informazioni c.d. resoconto delle proprie attività, risultati e performance. Presidenza del consiglio dei Ministri 2021.

⁸Dal Fabbro 2022.

⁹ Linciano et al. 2021.

Nello specifico i fattori ESG risultano fondamentali per rendicontare in maniera oggettiva la performance della azienda, in quanto fornisce dei parametri specifici e non lascia spazio all'interpretazione soggettive del tema, in particolare si possono evidenziare benefici:

- 1) attribuendo parametri oggettivi, misurabili e quantificabili si riesce ad evitare il fenomeno del greenwashing¹⁰.
- 2) Una rendicontazione tramite fattori ESG permette una divulgazione agli stakeholders più trasparente, aiutando la creazione di un ecosistema meno opacizzato sul tema della sostenibilità.
- 3) Una corretta valutazione e relazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) permette di identificare e comprendere i rischi associati ad essi. Le aziende stanno riconoscendo sempre di più l'importanza dei rischi ESG e diventa essenziale che queste considerino tali aspetti integrandoli nei loro processi interni di gestione e nelle strategie aziendali a medio e lungo termine. Quando le aziende riescono a individuare temi di sostenibilità ben stabiliti e condivisi, contribuiscono a rendere la mappatura dei rischi ESG e la loro quantificazione più immediata, efficace ed oggettiva¹¹.

1.2.1 Cosa sono gli Standard di Rendicontazione

Gli standard di rendicontazione ESG giocano un ruolo di fondamentale importanza nel quadro della valutazione aziendale, ma è essenziale distinguere due categorie all'interno di questo contesto. Da un lato, i rating ESG costituiscono una valutazione sintetica spesso espressa attraverso punteggi o lettere, simili ai rating creditizi. Questi rating sono calcolati da agenzie specializzate, che si basano su metodologie proprietarie e dati provenienti da fonti pubbliche e private. D'altra parte, gli standard di rendicontazione stabiliscono le regole e i requisiti di divulgazione che le aziende devono seguire

¹⁰ “Strategia di comunicazione o di marketing perseguita da aziende, istituzioni, enti che presentano come ecosostenibili le proprie attività, cercando di occultarne l'impatto ambientale negativo”. «greenwashing in Vocabolario - Treccani» s.d.

¹¹Specialisti per le PMI 2023.

per fornire informazioni sui temi ambiente (E), un focus su persone, pianeta e prosperità.

La distinzione tra queste due categorie è più chiara nel contesto dell'analisi finanziaria tradizionale, dove è improbabile che gli investitori confondano gli enti responsabili di stabilire standard di reporting con le agenzie di rating. Tuttavia, nel campo dell'ESG, questa differenza è meno evidente. Organizzazioni come GRI¹² o SASB¹³ hanno congiuntamente sottolineato che un errore comune è la fusione errata della divulgazione sui temi ESG con l'ampio panorama di rating, indici e strumenti analitici. In realtà, questi ultimi dovrebbero essere basati sulla divulgazione ESG, ma spesso tale distinzione non è chiara nell'analisi di sostenibilità.

Gli standard di rendicontazione aiutano ad avere un'analisi oggettiva rispetto agli obiettivi e alle modalità con cui raggiungerli. Quello che manca al momento è un coordinamento rispetto questo tema, infatti nel corso degli ultimi vent'anni, la mancanza di uno standard condiviso che sia unico ed inequivocabile ha portato a un aumento di nuovi strumenti e modelli per registrare e presentare informazioni, rendendo sempre più complesso il confronto delle informazioni sulla sostenibilità tra gli emittenti.¹⁴

Parlando di standard di rendicontazione risulta opportuno presentare i *Sustainable Development Goals* (SDGs).

Si tratta di 17 obiettivi che sono inclusi nell'Agenda 2030, un piano d'azione concordato nel settembre del 2015 dai governi dei paesi membri dell'ONU. I 17 obiettivi di sostenibilità si compongono di 169 traguardi molto specifici da raggiungere entro il 2030.¹⁵

Questi stessi traguardi sono in linea con la definizione di sviluppo sostenibile, precedentemente menzionata (vedi nota 3) e condivisa dall'ONU. Per realizzare

¹²Global Reporting Initiative (GRI) stabilisce regole globali e uniformi per valutare quanto le aziende rispettino i principi ESG. Le linee guida definite dal GRI sono un punto di riferimento adottato da organizzazioni a livello internazionale e servono per misurare e divulgare, con il massimo grado di chiarezza, i risultati ottenuti in termini di sostenibilità. «GRI e rivoluzione ESG: gli standard per la rendicontazione | Cribis» s.d.

¹³ Le direttive Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sono concepite per individuare e uniformare la divulgazione delle questioni di sostenibilità più cruciali per le decisioni degli investitori in ognuno dei 77 settori. «Download SASB Standards» s.d.

¹⁴ Dal Fabbro 2022.

¹⁵ «Agenda 2030» s.d.

concretamente questi intenti, è imprescindibile unire la dimensione della crescita economica con la promozione dell'inclusione sociale e la salvaguardia ambientale. Questi obiettivi sono universali e coinvolgono tutte le nazioni e coprono tutte le sfere di coinvolgimento politico, azione sociale, filantropia e iniziative europee. sociale (S) e governance (G) rispetto a tutti gli stakeholder interessati.

Gli SDGs rappresentano importanti linee guida per il settore pubblico e privato, rappresentano una dimensione macro di tutte le azioni di sostenibilità a cui gli standard dovrebbero guardare e tendere¹⁶.

1.2.2 E: Environment

Il criterio ambientale (E) tra i fattori ESG rappresenta una delle dimensioni che gode di una maggiore standardizzazione a livello globale. Questa standardizzazione si riflette sia nella scelta dei fattori ambientali considerati, che negli indicatori proposti per la misurazione. Questo fenomeno trova le sue radici principalmente in motivazioni storiche e tecniche.

Storicamente, l'analisi ESG ha sempre attribuito un ruolo preminente al criterio ambientale, poiché gli investitori fin dalla sua concezione hanno attribuito grande importanza all'impatto ambientale delle imprese. Il crescente interesse verso il criterio ambientale è stato catalizzato dalla crescente evidenza scientifica riguardante il riscaldamento globale e il degrado ambientale, spingendo sia gli investitori che le organizzazioni a concentrarsi su strategie che tengano conto di questi aspetti. Così il criterio ambientale è diventato il motore trainante dell'analisi ESG. Dal punto di vista tecnico, il criterio ambientale spesso può essere misurato in modo scientifico e non è influenzato dalle giurisdizioni aziendali o da influenze politiche e sociali. Questa caratteristica ha consentito una partecipazione globale di tutti gli stakeholder nel processo di definizione, contribuendo all'incremento dell'allineamento delle disclosure su determinati fattori e indicatori¹⁷. Non risulta inaspettato che alcune

¹⁶ Dal Fabbro 2022.

¹⁷ Dal Fabbro 2022.

analisi mostrino una convergenza più significativa nell'applicazione dei fattori ESG nei framework di rating ESG e nell'allineamento dei fattori con gli standard internazionali. Circa il 60% dei fattori ESG applicati nei framework risulta altamente allineato, mentre il 56% dei fattori ESG mappati risulta coerente con la dimensione ambientale proposta da SASB. Inoltre, il 60% dei fattori ESG mappati risulta coerente con i contenuti di GRI presenti nello standard di rendicontazione. Per dare anche un esempio di come si presentano gli allineamenti qui sotto viene riportato nella tabella 1 che mostra l'allineamento tra GRI e SASB sul criterio ambientale (sono rappresentati nella riga in alto i fattori GRI e sulla colonna di sinistra i fattori SASB).

Fig. 1.1¹⁸

	Emissioni	Energia	Acqua e scarichi idrici	Rifiuti	Biodiversità	Materiali	Compliance ambientale
Emissioni di gas serra							
Qualità dell'aria							
Gestione dell'energia							
Gestione Idrica							
Gestione dei Rifiuti							
Impatti ambientali							

¹⁸ "Elaborazione degli autori di "Dal Fabbro 2022" sui dati Corporate Reporting Dialogue".

1.2.3 S: Social

Rispetto all'elemento ambientale "E", il fattore sociale "S" presenta notevoli sfide nella misurazione e nell'analisi. Secondo l'ESG Global Survey condotto da *Banque Nationale de Paris* (BNP) nel 2019, il 46% degli investitori consultati ha identificato il criterio sociale come il più complesso da valutare e integrare nelle strategie di investimento¹⁹. Questa difficoltà deriva non solo dalla sua natura intrinsecamente qualitativa, ma anche dalla sua natura del tutto relativa. Se infatti il criterio ambientale non è particolarmente influenzato da fattori esterni, diversamente, il fattore "S" è influenzato da contesti sociali, economici e giuridici che sono variabili. Un esempio di facile lettura a supporto di questa tesi è per esempio che a causa della globalizzazione, le grandi aziende spesso spostano le loro attività produttive in regioni che non rispettano i requisiti minimi riscontrati nelle economie avanzate per quanto riguarda i diritti civili, i diritti dei lavoratori, la lotta al lavoro minorile e alla discriminazione, rendendo il controllo e l'analisi del criterio social pressoché impossibile da analizzare in maniera trasparente e veritiera²⁰. Tutto ciò considerato, alcuni argomentano che sia difficile stabilire un'unica dimensione "S" a livello globale dato l'ampio spettro di condizioni sociali variabili. Tuttavia, negli ultimi anni si sono verificati sforzi sia a livello nazionale che sovranazionale per migliorare la rendicontazione degli aspetti sociali, con particolare attenzione all'uso di strumenti come la *Tassonomia Sociale*²¹, che è attualmente in fase di sviluppo a livello europeo. La relatività del criterio social è facilmente comprensibile se messo a paragone con gli standard presentati GRI e SASB nei quali i livelli di convergenza con il criterio è insufficiente, come riportato nella tabella qui sotto:

¹⁹ Dal Fabbro 2022.

²⁰ Creta 2021.

²¹ La tassonomia sociale ha il compito di identificare un linguaggio comune per le attività socialmente sostenibili, affiancandosi alla tassonomia delle attività economiche sostenibili. «Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema: "Tassonomia sociale — Sfide e opportunità" (parere d'iniziativa)», s.d.

	Occupazione	Relazioni tra lavoratori e management	salute e sicurezza sul lavoro	Formazione ed istruzione	Diversità e pari opportunità	Pratiche per la sicurezza	Valutazione del rispetto dei diritti umani	Comunità locali	Privacy
Diritti umani e relazioni con la comunità						Red	Green	Green	Red
Privacy dei consumatori									Green
Sicurezza dei dati						Red			Green
Pratiche lavorative	Yellow	Red					Red		
Salute sicurezza degli impiegati			Green						
Coinvolgimento degli impiegati, diversità ed inclusione	Red			Green	Red	Green	Green		

Fig. 1.2²²

Il basso allineamento tra i GRI collegati ai fattori ESG ricorrenti e gli SASB, è dovuto dalla diversa materialità ovvero i due standard considerano diversi aspetti come più rilevanti o importanti e questo influisce sulla capacità di poterli confrontare e allineare rendendo difficile una comparazione per il criterio sociale.

I fattori ESG e quindi i correlati GRI, sono maggiormente orientati agli stakeholders (siano essi diretti o indiretti), mentre SASB adotta un approccio centrato sui fattori finanziari materiali per investitori e aziende. I GRI legati al

²² Elaborazione degli autori di "Dal Fabbro 2022" sui dati Corporate Reporting Dialogue.

criterio sociale non pongono particolare enfasi sul prodotto e sull'effetto delle catene di approvvigionamento, concentrandosi invece sugli impatti del marketing e sulla salute. In confronto a SASB, la mappa della materialità si è dimostrata uno strumento utile per ottenere una panoramica più ampia di ciò che è finanziariamente rilevante per gli investitori. Nonostante sia molto bassa, la parziale convergenza tra GRI e SASB sul criterio sociale permette di ottenere un set di fattori collegati tra loro che permette di trovare anche i SDGs corrispondente²³. La complessità del criterio social "S" non ne sminuisce la rilevanza e verrà affrontato nel prossimo capitolo.

1.2.4 G: Governance

Il criterio di governance ha rivelato una notevole coerenza nell'ambito della selezione dei fattori ESG attraverso i vari framework adottati dalle agenzie di rating. La metà dei fattori applicati dai diversi framework mostrano una ricorrenza e metriche di misurazione simili. L'analisi comparativa tra i fattori ESG ricorrenti e il modello SASB ha evidenziato una relazione che coinvolge il 42% dei fattori. Tuttavia, si è rivelato più complesso stabilire una connessione diretta tra i fattori ESG e il Global Reporting Initiative (GRI), poiché quest'ultimo non dispone di un "Topic Standard" specifico per il criterio di governance. La dimensione della governance è invece esplorata nell'"Universal Standard" e in sezioni individuali dei "Topic Standard" relativi agli aspetti ambientali, economici e sociali. Nell'analisi condotta dall'ESG European Institute, è risultato vantaggioso considerare la governance come un "Topic Standard" autonomo per agevolare la connessione diretta tra il GRI e i fattori ESG utilizzati per le valutazioni, nonché il successivo collegamento con SASB e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). La correlazione tra i fattori ESG e il GRI è stata approssimativamente del 45%, considerando solamente gli "Universal

²³ Dal Fabbro 2022.

Standard". Tale correlazione è aumentata al 75% includendo anche i "Topic Standard"²⁴ specifici del GRI.

L'analisi tra GRI e SASB ha messo in luce una modesta convergenza, principalmente attribuibile alle diverse prospettive in termini di governance:

- GRI: una maggiore enfasi sulla governance degli stakeholder e sulla struttura di tale aspetto (orientamento agli stakeholder).
- SASB: una maggiore attenzione alle dinamiche di gestione dei rischi legati alla governance (orientamento agli azionisti).²⁵

	Struttura di governance	Politiche retributive	Anticorruzione	Ruolo del massimo organo di governo	Composizione del massimo organo di governo
Anticorruzione					
Pratiche di business					
Aspetti legali e di regulation					
gestione del rischio					

Fig. 1.3²⁶

²⁴ Sono standard per rendicontare informazioni specifiche [...] I *Topic-specific Standard* includono le informazioni da rendicontare sugli impatti di un'azienda in relazione agli specifici temi economici, ambientali e sociali. "Dallai e Riva, s.d."

²⁵ Dal Fabbro 2022.

²⁶ "Elaborazione degli autori di "Dal Fabbro 2022" sui dati Corporate Reporting Dialogue".

1.3 Complessità e criticità dell'indice

È possibile affermare che l'analisi non finanziaria ha sperimentato un notevole sviluppo negli ultimi anni, diventando una realtà essenziale nel panorama finanziario grazie alla crescente importanza della finanza sostenibile, alle normative internazionali ed europee che richiedono una maggiore attenzione alla sostenibilità, nonché alla crescente consapevolezza dell'importanza di integrare le tematiche ambientali, sociali e di governance nelle politiche aziendali. Questa nuova sensibilità ha comportato sfide e opportunità per le imprese, che si sono trovate a gestire le implicazioni di questa trasformazione e a comunicare i progressi fatti. Di conseguenza, le agenzie di rating hanno assunto un ruolo sempre più cruciale, richiedendo processi di valutazione ESG sempre più efficienti e standardizzati per coprire un numero crescente di imprese. Questa evoluzione ha portato a una maggiore standardizzazione delle metodologie di valutazione, anche se persistono alcune opacità nella comunicazione delle modalità di calcolo del rating e nella ponderazione delle misurazioni effettuate. Nell'ambito di questa sfida, alcuni autori hanno sollevato dubbi sui fattori ESG, sostenendo che potrebbero divenire discriminatori anziché premiali per le aziende impegnate nella sostenibilità. Ciò che è certo è che le metriche ESG devono continuamente adattarsi all'evoluzione della società, incorporando nuovi temi nei tre pilastri della sostenibilità²⁷.

Un'indagine specifica su 40 società di medie e piccole dimensioni ha rivelato la complessità delle relazioni con le agenzie di rating e la valutazione del giudizio ottenuto. Si è constatato che, sebbene alcune di queste società disponesse di un basso rating ESG, il rapporto con le agenzie era limitato, e spesso il rating veniva generato senza un coinvolgimento attivo delle imprese stesse. Anche il grado di congruenza del rating ottenuto è stato oggetto di discussione, con molte imprese che non lo consideravano adeguato, probabilmente a causa dell'assenza di procedure interne che informassero il mercato²⁸.

²⁷ Creta 2021.

²⁸ Giudice e Gubelli, s.d.

Per quanto ci siano numerosi benefici da tenere in considerazione per quanto riguarda i fattori ESG, è opportuno continuare a migliorare questo sistema in modo che non diventi uno strumento discriminante. Proprio per questa specifica difficoltà delle piccole e medie imprese di riuscire ad adattarsi al quadro che si sta sviluppando in tema di sostenibilità, nasce il progetto di startup che verrà presentato nel Capitolo 3.

2. La parità di genere nella sostenibilità sociale

2.1 Definizione di parità di genere

La locuzione "parità di genere" rappresenta l'affermazione costituzionale del diritto alla partecipazione senza ostacoli alla sfera economica, politica e sociale, indipendentemente da sesso, etnia, lingua, religione, ideologia politica, censo e appartenenza sociale. Questo principio trova fondamento nell'articolo 3 della Costituzione, che sancisce l'uguaglianza tra tutti i cittadini. Tale concetto viene ulteriormente dettagliato negli articoli 37, 51 e 117, dove vengono specificati i diritti di parità tra donne e uomini nell'ambito lavorativo e nell'accesso a cariche pubbliche.²⁹

La necessità di parlare di parità di genere nasce quindi da una disparità che non permette l'eguale godimento di diritti da parte del genere femminile e questa tematica si inserisce nella sostenibilità sociale affrontata nel primo capitolo. Nonostante l'impegno e il miglioramento che si è registrato in molti paesi avanzati ci sono ancora diverse discriminazioni contro le donne determinate da diversi fattori che incidono su questa condizione sociale.

2.2 Il Gender Gap e le sue conseguenze

Nel corso del XX secolo, il concetto di "sesso-genere" è entrato nell'uso quotidiano, soprattutto a partire dalla metà del secolo, quando le discipline delle scienze sociali, antropologiche, psicologiche ed economiche hanno iniziato a esaminare e sviluppare teorie riguardanti questi concetti. Questa evoluzione è stata spinta dalla crescente consapevolezza che la società esercita un'influenza profonda sulla formazione della personalità, del comportamento e persino sulla percezione del corpo umano.

Nell'ambito di questa riflessione, è emerso il concetto di "genere", che si distingue chiaramente dal concetto di "sesso". Il "sesso" si riferisce alle

²⁹ Profeta 2021.

caratteristiche anatomiche e biologiche che distinguono gli individui come maschi o femmine. D'altra parte, il "genere" rappresenta un costrutto sociale complesso, che si basa su una gamma di valori, atteggiamenti, comportamenti, sensibilità e competenze. In pratica, mentre il "sesso" è associato alle differenze fisiche tra i sessi, il "genere" abbraccia gli aspetti culturali e sociali legati alle nozioni di mascolinità e femminilità.

Questo binomio "sesso-genere" presenta delle similitudini con la dicotomia "natura-cultura". La distinzione tra "sesso" e "genere" si basa sul fatto che il "sesso" è spesso considerato come una caratteristica immutabile e biologicamente determinata, mentre il concetto di "genere" è notevolmente influenzato dalla cultura, dall'ambiente sociale e varia nel corso del tempo.

Un aspetto chiave in questa discussione è il concetto di "ruolo di genere". Questo si riferisce al comportamento e ai modelli di agire che vengono appresi attraverso l'interazione con l'ambiente circostante. I "ruoli di genere" sono fortemente influenzati dall'identità pubblica e dalle aspettative sociali, riflettendo ciò che una società ritiene appropriato per i differenti sessi.

In aggiunta, emerge il concetto di "identità di genere", che rappresenta il senso profondo di appartenenza a una categoria di genere specifica, come maschile o femminile. Questa identità si sviluppa nel tempo attraverso un processo di interazione sociale e di auto-esplorazione.

Oggi, le donne partecipano attivamente al mercato del lavoro, incrementando il potere d'acquisto e guadagnando spazi tradizionalmente maschili. Ma nonostante i passi avanti, persiste il cosiddetto "gender gap" ovvero, una disuguaglianza tra uomini e donne nell'accesso a risorse, diritti e riconoscimento sociale. Nonostante progressi legislativi e nell'istruzione femminile, disuguaglianze e discriminazioni perdurano, soprattutto nel potere decisionale.³⁰

Il termine "gender gap," che può essere tradotto in italiano come "disuguaglianza di genere" o "divario di genere," fa riferimento alla discrepanza tra donne e uomini in vari ambiti, come la partecipazione alla sfera pubblica, l'accesso e l'utilizzo delle risorse, il riconoscimento dei diritti e la loro rilevanza

³⁰ Fecchio 2020.

sociale. Di conseguenza, il concetto di genere si manifesta come un costrutto sociale che colloca le persone in situazioni di potere squilibrato, contribuendo ad accentuare le differenze nelle opportunità sociali e professionali.³¹

Proprio per riuscire a fotografare questa realtà, dal 2006 il *World Economic Forum*³² pubblica il Global gender gap index con il quale viene misurata la portata dei gap di genere rispetto quattro dimensioni:

1. opportunità e partecipazione economica;
2. istruzione;
3. salute e sopravvivenza;
4. empowerment politico.³³

Quest'anno, la 17ª edizione dell'Indice Globale sulla Disuguaglianza di Genere mette a confronto la parità di genere in 146 paesi, fornendo una base per un'analisi robusta tra paesi. Inoltre, esaminando un sottoinsieme di 102 paesi che sono stati inclusi in ogni edizione dell'indice dal 2006, si ottiene un ampio campione costante per l'analisi delle serie temporali. Il punteggio globale per la disparità di genere nel 2023 per tutti i 146 paesi inclusi in questa edizione è del 68,4% chiuso. Considerando il campione costante di 145 paesi coperti sia nell'edizione del 2022 che in quella del 2023, il punteggio complessivo è passato dal 68,1% al 68,4%, un miglioramento dello 0,3 punto percentuale rispetto all'edizione dell'anno scorso. Nel considerare i 102 paesi inclusi ininterrottamente dal 2006 al 2023, il divario si è chiuso al 68,6% nel 2023, tornando al livello riportato nell'edizione del 2020 e avanzando di modesti 4,1 punti percentuali rispetto alla prima edizione del rapporto nel 2006. Al tasso attuale di progresso, ci vorranno 131 anni per raggiungere la piena parità. Se anche si tornasse all'orizzonte temporale di 100 anni per la parità proiettato nell'edizione del 2020, sarebbe necessario un significativo acceleramento del progresso. Secondo l'Indice Globale sulla Disuguaglianza di Genere 2023,

³¹ Biancheri 2010.

³² “WEF è una fondazione non profit che si occupa di organizzare incontri tra figure di rilievo e di influenza in ambito politico, economico e accademico, allo scopo di definire e discutere le questioni più urgenti da affrontare per il benessere e la crescita a livello mondiale” «World Economic Forum (WEF) in “Dizionario di Economia e Finanza”» s.d.

³³ Rinaldi e Verga Enrico 2021.

nessun paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere, anche se i primi nove paesi (Islanda, Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania) hanno chiuso almeno l'80% del loro divario. Per il 14° anno consecutivo, l'Islanda (91,2%) occupa la prima posizione risultando essere anche l'unico paese ad aver chiuso oltre il 90% del suo divario di genere.³⁴

Il disagio sociale che questo gap crea risulta evidente in quanto metà della popolazione è di genere femminile dovendo quindi considerarsi un problema dell'intera anche perché il disagio sociale non è l'unica (anche se fondamentale) problematica conseguenza. Oltre a creare un disagio sociale, la disuguaglianza di genere ha anche un costo economico. Infatti la Commissione Europea ha dimostrato che la disparità di genere costa 370 miliardi di euro, sempre nell'area europea si è registrato un dato importante: se entro il 2050 il gender gap si annullasse arrivando ad una uguaglianza di genere, il PIL segnerebbe un aumento del +9,6%. Sul piano Globale, le stesse ricerche dimostrano che entro il 2025 se il gender gap si riducesse si potrebbe raggiungere un PIL mondiale di 12.000 miliardi di dollari (rispecchierebbe l'attuale valore della somma del PIL di Giappone, Regno Unito e Germania). Questi dati dimostrano che dovrebbe essere nell'interesse di entrambi i generi ridurre il divario di genere perché gioverebbe alla collettività nel suo insieme.³⁵

Diverse ricerche hanno anche dimostrato una connessione positiva tra la presenza di donne nelle postazioni lavorative manageriali e migliori risultati finanziari, ma nonostante questi dati le posizioni più prestigiose sono una sfida troppo grande per le donne.

Una ricerca del 2013 ha intervistato donne e uomini per cercare di chiarire perché questo paradosso esiste.

Le donne intervistate condividono ambizioni paragonabili a quelle dei colleghi maschi. Infatti, il 79% delle donne a livello medio o senior aspira a posizioni di alta direzione, paragonabile all'81% degli uomini. Le dirigenti senior femminili, che si trovano appena un gradino sotto la C-suite, sono ancora più propense a condividere l'obiettivo di raggiungere la massima posizione dirigenziale.

³⁴ «Global Gender Gap Report 2023» s.d.

³⁵ Rinaldi e Verga Enrico 2021.

Tuttavia, il sondaggio rivela che molte donne sono meno sicure di raggiungere la vetta. Mentre il 69% delle donne senior si dichiara fiducioso di raggiungere la C-suite, questa percentuale sale all'86% tra i loro colleghi maschi.

Inoltre, i modelli di performance che trattano le questioni di equilibrio tra lavoro e vita sono svantaggiosi per le donne. Sia uomini che donne concordano sul fatto che una carriera di alto livello richieda disponibilità "in ogni momento e ovunque", ma questo pone un onere particolarmente gravoso sulle manager donne. Riguardo alla compatibilità tra maternità e carriera di alto livello per le donne, il 62% dei partecipanti è d'accordo, mentre un numero molto più alto (80%) pensa che lo stesso valga anche per gli uomini.

Un fattore culturale significativo che influenza la capacità delle donne di raggiungere la massima direzione è l'interazione e il sostegno degli uomini. Mentre circa il 75% degli uomini ritiene che i team con un numero significativo di donne siano più performanti, meno di loro riconoscono le sfide che le donne affrontano. Solo il 19% è fortemente d'accordo sul fatto che per le donne sia più difficile raggiungere posizioni di alta direzione, e gli uomini sono maggiormente inclini a respingere l'idea che la strada sia più impervia per le donne. Abbiamo anche scoperto che gli uomini tendono a dare meno valore alle iniziative di diversità rispetto alle donne, e sono più propensi a credere che misure a sostegno delle donne siano ingiuste nei confronti degli uomini. Infine, sebbene quasi tutti gli uomini e le donne dirigenti esprimono una certa concordanza sul fatto che le donne possano guidare con la stessa efficacia degli uomini, gli uomini non sono altrettanto convinti in tal senso.³⁶

2.3 *La Motherhood Penalty*

Con il termine "motherhood penalty" si fa riferimento allo svantaggio che le donne soffrono nel mondo del lavoro a causa della maternità. Questa penalizzazione nasce da una visione stereotipata per cui le donne sono le principali responsabili della cura familiare e devono rimanere a casa per la cura dei figli. Le madri che scelgono di lavorare possono essere percepite come

³⁶ McKinsey & Company 2013.

meno competenti o meno dedicate al proprio impiego. Questa penalizzazione della maternità ha un impatto su vari aspetti della carriera di una donna, inclusi il reddito, le opportunità di assunzione, le valutazioni e le possibilità di promozione. In sostanza, rappresenta una penalizzazione economica associata al diventare madre o all'avere più figli.³⁷

Alcune ricerche hanno cercato di calcolare il disavvantaggio che deve affrontare una donna in questa situazione identificando un costo associato rispetto al mancato avanzamento di carriera e ad una minore retribuzione che sono i fattori che agiscono nel periodo di maternità. Oltre ai due fattori citati, vengono considerati anche la perdita di competenze che è causata dall'interruzione del percorso lavorativo per la maternità, le perdite economiche dovute all'assenza di un entrata di reddito e un conseguente minore accumulazione di capitale.

Gli ostacoli presentati pongono la donna davanti ad una scelta che è quella di essere madre o fare carriera, che comporta sia basso incentivo ad entrare nel mondo del lavoro sia a non fare figli. L'ISTAT³⁸ dimostra che il tasso di fertilità si è ridotto in maniera lenta e molto drastica nel corso degli ultimi decenni e come conseguenza la popolazione nazionale Italiana è caratterizzata da un elevato numero di anziani e da una percentuale molto ridotta di giovani.³⁹

Tale discriminazione che affligge la donna nel mondo del lavoro ha carattere multidimensionale ed è difficile individuarne le cause. Il motore della penalizzazione legata alla maternità è il pregiudizio inconscio. Questo distorce le percezioni delle madri che lavorano e limita le loro azioni e realizzazioni in un modo che le svalorizza insieme alle loro capacità quando confrontate con colleghi uomini o senza figli. Un effetto chiave è che le azioni delle madri che lavorano spesso vengono inconsciamente esaminate con maggiore attenzione (per esempio, lasciare l'ufficio in anticipo è visto più negativamente) e il loro lavoro è anche più propenso a essere sminuito. Questo emerge dalla ricerca condotta in altre nazioni occidentali, la quale dimostra che le madri che lavorano erano percepite come meno competenti del 10% e meno impegnate del 12,1% rispetto alle colleghe senza figli che svolgevano lo stesso compito. Dall'altro

³⁷ Maddox 2022.

³⁸ Istituto nazionale di statistica.

³⁹ Rinaldi e Verga Enrico 2021.

lato, i padri venivano elogiati come essere impegnati in misura maggiore del 5% per gli stessi incarichi.

Vi è anche la scoperta che quando le donne parlano dei loro figli sul posto di lavoro, spesso vengono percepite come distratte. Al contrario, quando gli uomini parlano dei loro figli, vengono visti come padri premurosi. La stessa ricerca afferma che le donne incinte e le madri vengono considerate meno impegnate nella loro carriera e ogni volta che lasciano l'ufficio o chiedono flessibilità, tale impegno viene messo ulteriormente in discussione.⁴⁰

2.4 Le attività di cura non retribuite

La stereotipata visione che considera la donna come la principale responsabile della cura dei figli è la conseguenza del fenomeno dell'accudimento gratuito di bambini, anziani e malati. L'atteggiamento di cura da parte della donna trova le sue spiegazioni nella "etica della cura". Con questo termine ci si riferisce ad un approccio filosofico e morale che si propone come un paradigma alternativo a quello dei diritti umani. In modo alternativo rispetto alla prospettiva dei diritti, essa promuove l'idea che l'attenzione alla cura debba costituire un punto di riferimento alternativo. Questo paradigma mira a realizzare un concetto di giustizia attraverso un percorso differente. Partendo dall'analisi critica della distinzione tra la sfera privata e quella pubblica, assume particolare rilevanza quando si considera la condizione delle donne.

Questa divisione, che ha spesso costituito il fondamento del pensiero liberale, si manifesta anche nelle norme dei diritti, come nel caso dei diritti civili che tutelano la soddisfazione personale e la libertà. Si evince che all'interno di un ordine istituzionalizzato, i diritti sono concepiti per proteggere lo spazio privato delle persone. Tuttavia, è cruciale riconoscere l'esistenza di spazi intermedi tra la sfera completamente privata e quella pubblica in cui i diritti vengono esercitati. Questi spazi intermedi includono entità come la famiglia, i sindacati e i partiti politici.

⁴⁰ Wardecki 2021.

Seguendo in modo rigoroso il modello liberale, sussiste il rischio che alcune questioni che emergono principalmente nella sfera privata possano non essere adeguatamente affrontate.

«La cura viene definita come *«... tutto ciò che facciamo per mantenere, continuare e riparare il nostro mondo in modo da poterci vivere nel modo migliore possibile. Questo include i nostri corpi, noi stessi e il nostro ambiente.»*

Così definita la cura è sia una pratica che una disposizione, ed in quanto tale può essere suddivisa in quattro fasi quali:

1. Riconoscimento del bisogno, si riconosce la necessità della cura e c'è la percezione dell'esistenza di un bisogno.
2. Interessarsi al bisogno, si prendono a carico delle responsabilità rispetto al bisogno identificato e la determinazione di come rispondervi.
3. Prestare la cura che significa il soddisfacimento dei bisogni di cura, implica un contatto diretto con i destinatari della cura.
4. Ricevere la cura.

Nonostante la pratica della cura potrebbe avere dei risultati positivi alla collettività, quali per esempio un esercizio concreto di solidarietà, essa viene svalutata perché attribuita alle donne.⁴¹

Cercando di dare una dimensione a quanto riportato, il McKinsey Global Institute ha stimato che il lavoro di cura non retribuito contribuisca circa a 10.000 miliardi di dollari al PIL annuo mondiale. Secondo quanto riportato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel 2019, ben il 76% del totale delle ore dedicate alle attività di cura non retribuite ricade sulle spalle delle donne. Questo dato significativo trova conferma anche nelle valutazioni del World Economic Forum, che sottolinea come le donne siano responsabili del cosiddetto "lavoro di cura" non retribuito in misura tre volte superiore rispetto agli uomini. Questa disparità si riflette anche sulle scelte lavorative delle donne, le quali spesso si vedono costrette ad accettare lavori part-time per poter far fronte a questa tipologia di impegni.

⁴¹ Appunti corso Diritti Umani anno accademico 2021/2022

Nell'ambito europeo, se consideriamo l'insieme delle ore dedicate al lavoro, sia retribuito che non, emergono dati interessanti: le donne lavorano mediamente 55 ore a settimana, un numero che si distingue dalle 49 ore settimanali degli uomini. Questo divario mette in luce come le donne siano coinvolte in un carico di lavoro complessivo più elevato, includendo sia le mansioni retribuite che quelle legate alle responsabilità di cura non remunerate. Questo fenomeno sottolinea la necessità di una riflessione più ampia sulla distribuzione del lavoro e delle responsabilità, ponendo l'accento sulla sfida di creare condizioni più equilibrate e giuste per entrambi i generi.⁴²

2.5 Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals

L'agenda 2030 e i sustainable development goals o SDGs, come spiegato nel primo capitolo, sono degli obiettivi comuni da perseguire e realizzare per il 2030. In particolare verrà ora presentato l'obiettivo cinque dell'agenda, che racchiude in modo perfetto tutte le problematiche che sono state sollevate in questo capitolo.

Il punto cinque "parità di genere" riporta questi traguardi:

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.

5.3 Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili.

5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali.

⁴² Rinaldi e Verga Enrico 2021.

5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

5.6 Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze.

5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.

5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.

5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.⁴³

Il punto 5 diventa un perfetto esempio di come la discriminazione della donna è un fenomeno che si sviluppa su vari piani e con diverse specificità, ognuna importante. Se l'obiettivo 5.1 è in forma molto generale e comprende tutte le forme di discriminazione, il 5.b è molto più specifico, questo per evidenziare che la lotta contro la discriminazione della donna è una continua riformulazione anche delle difficoltà che essa deve interfacciare. Sono infatti molti e specifici i livelli di discriminazione e il lavoro di identificarli e scomporli in obiettivi come fatto dall'Agenda 2030 è il primo passo per riuscire a interfacciarli.

È fondamentale sottolineare che quando parliamo di sostenibilità sociale, non dovremmo limitarci solo all'uguaglianza di genere. Esistono molteplici aspetti nell'ambito del criterio sociale che sono altrettanto cruciali, ma che spesso vengono trascurati. Rispetto alla sostenibilità sociale non esiste la stessa maturità e consapevolezza di quella ambientale, e questo porta a sottovalutare l'importanza delle questioni sociali. In realtà, ci sono numerosi attori coinvolti

⁴³ «Agenda 2030» s.d.

nella catena di produzione che hanno un ruolo significativo, quindi è essenziale attribuire loro il peso e la rilevanza che meritano.

Oltre ai valori etici che sembrano essere più intuitivi, ci sono anche dei vantaggi economici di cui l'azienda potrebbe ampiamente giovare. Ci sono dei segnali che ci aiutano in questa narrazione, uno di questi è un fattore demografico. Nel 2030 il 75% della forza lavoro, dei consumatori e degli investitori faranno parte di generazioni "millennial" e "z" e se a queste persone non si danno delle ragioni di essere cioè se non si prende l'accettazione di questa collettività del modello operativo si ha una perdita di punti percentuali di forza lavoro in grado di mandare in crisi un'azienda, di consumatori e investitori. Dall'altra parte ci sono dei consumatori estremamente sensibili e maturi rispetto a questi temi che sono disposti a pagare fino al 36% in più per avere un prodotto che rispetta degli standard ambientali e sociali. Intercettando questa domanda si ha un beneficio non solo a livello etico dimostrando che questi discorsi non sono scollegati: non c'è sconnessione tra l'eticità di un lavoro e un guadagno, non che il solo valore etico non sia comunque un valore sufficiente a richiedere un cambiamento.

Riuscire a legare il "fa bene alle persone", "fa bene ai consumatori", "fa bene alla supply chain" e fa bene al portafoglio è non solo doveroso ma possibile.⁴⁴

3. Progetto startup: l'indice Environment, Social, Governance nelle piccole e medie imprese.

Come precedentemente menzionato, il focus di questa sezione del documento è centrato sulla presentazione di un progetto di avviamento di un'impresa con l'obiettivo di fornire assistenza alle piccole e medie imprese nel processo di analisi del proprio Indice ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Una delle sfide fondamentali legate a questo indice è la complessità che le piccole

⁴⁴ Riccardo Haupt e Riccardo Bassetto, s.d.

imprese devono affrontare nell'approcciare e nello sviluppare una relazione costruttiva con esso.

È evidente che le risorse richieste per avviare e implementare efficacemente pratiche volte all'ottenimento di un Indice ESG e all'ulteriore miglioramento sono spesso abbondanti e più facilmente accessibili per le grandi aziende. Le piccole e medie imprese, invece, si trovano ad affrontare ostacoli considerevoli in questo percorso. Questa disparità di risorse e opportunità rischia di favorire esclusivamente le aziende di grandi dimensioni, a discapito di quelle più piccole.

È proprio per evitare che l'Indice ESG diventi un vantaggio esclusivo per le imprese di grandi dimensioni che nasce la determinazione di fornire sostegno alle piccole e medie imprese in questa complessa e cruciale iniziativa. L'obiettivo è quello di creare un ambiente in cui anche le imprese di minori dimensioni possano affrontare con successo le sfide legate all'ESG, migliorare le proprie pratiche aziendali e contribuire in modo significativo alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa.

3.1 Il progetto

Il nostro progetto nasce dall'idea di un esperto certificatore aziendale, il quale ha condiviso la sua visione con noi dopo aver conosciuto il nostro percorso di studi ed i nostri interessi. Inizialmente, ci siamo posti l'obiettivo di comprenderne appieno le sfide e le difficoltà, prima di giungere alla conclusione di sviluppare un servizio di "tramite" tra le piccole e medie imprese e l'indice ESG.

Come precedentemente delineato, le piccole imprese spesso si trovano in una posizione svantaggiata a causa della limitatezza delle risorse a loro disposizione. L'accesso alle informazioni, che è relativamente agevole per le grandi aziende, risulta spesso una sfida insormontabile per le imprese di dimensioni più contenute. Pertanto, la nostra missione principale consiste nell'agire da intermediari tra queste realtà aziendali e l'ambito dell'Environment, del Social e del Governance (ESG).

Il nostro approccio prevede un'analisi approfondita delle singole aziende, mirata a comprendere la loro struttura e operatività, al fine di estrarre tutte le informazioni necessarie per determinare un punteggio ESG. La nostra iniziativa si propone di colmare il divario informativo tra le piccole imprese e le grandi società, consentendo loro di valutare e migliorare le proprie prestazioni ESG. La trasparenza e la sostenibilità aziendale sono obiettivi centrali del nostro progetto, con l'obiettivo di promuovere un ambiente commerciale più responsabile e etico.

Per condurre un'analisi completa dell'azienda, abbiamo fatto uso di una piattaforma denominata Ecomate.

Ecomate ha l'ambizione di democratizzare l'accesso alla sostenibilità per tutte le aziende, aspirando a diventare la principale piattaforma europea per la valutazione, il miglioramento e la promozione di un impatto positivo sull'economia, sull'ambiente e sulla società.

La loro missione è basata sull'adozione di uno standard aperto, che ha portato alla creazione di una piattaforma progettata con l'obiettivo di essere accessibile a tutti. L'impegno primario è accelerare e semplificare il processo di integrazione e gestione della sostenibilità in qualsiasi contesto aziendale.⁴⁵

La piattaforma si articola in 11 categorie che si racchiudono anch'esse dentro le tre dimensioni ESG:

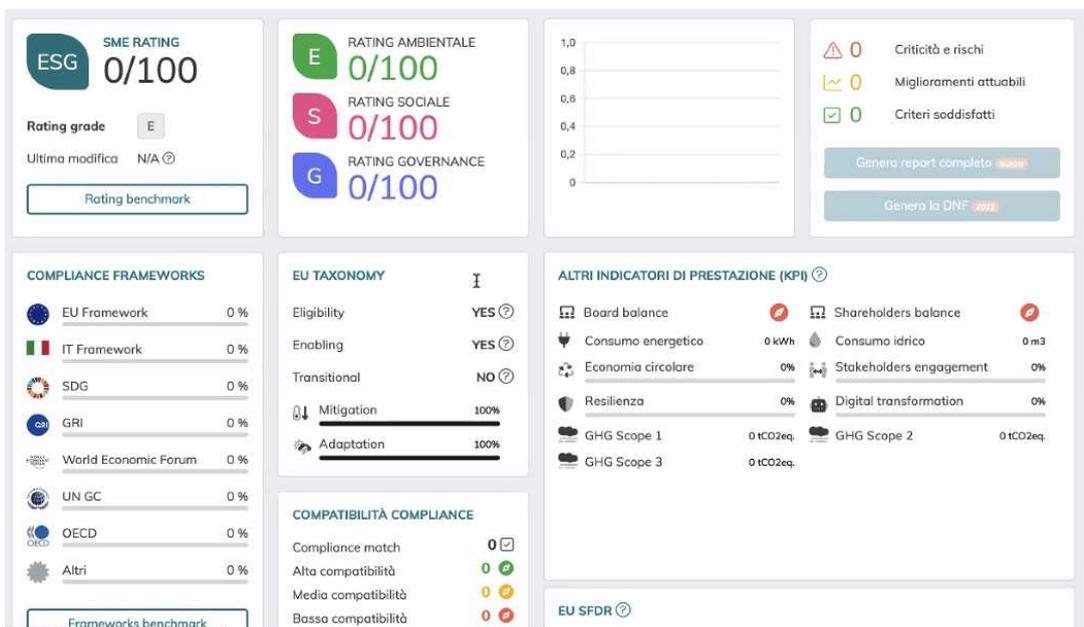
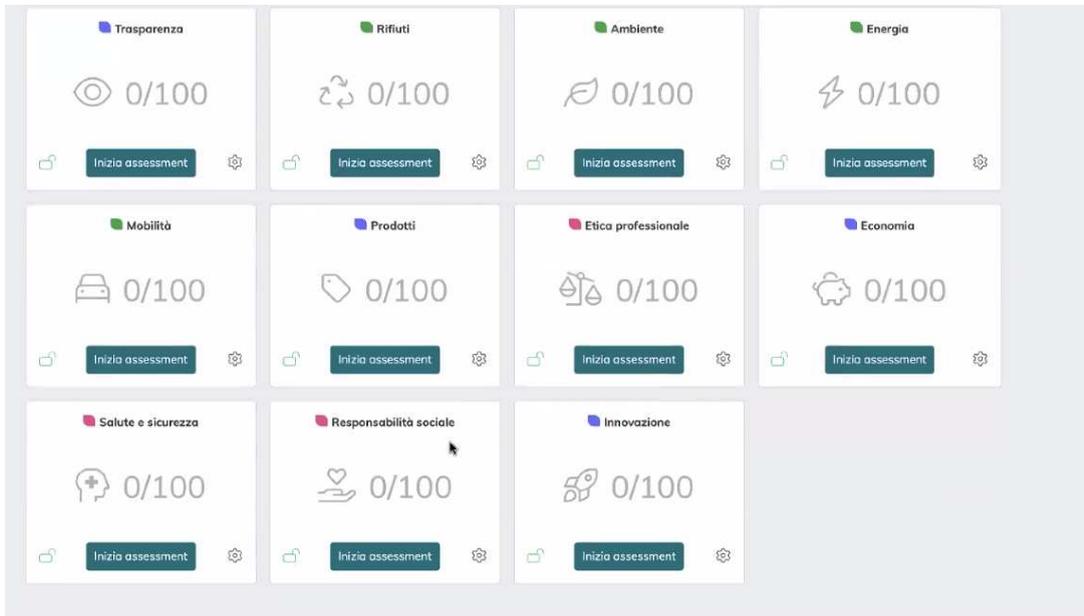
- Ambiente: ambiente, energia, mobilità, rifiuti.
- Sociale: etica professionale, responsabilità sociale, salute e sicurezza.
- Governance: economia, innovazione, prodotti, trasparenza.

Ogni categoria si compone di un questionario composto da circa venti domande a risposta chiusa, mirate a fornire una panoramica specifica della situazione di ciascuna azienda. Le risposte a queste domande vengono poi integrate con valutazioni internazionali, il che consente la creazione di un punteggio compreso tra 0 e 100 per ciascuna delle tre categorie ESG. È fondamentale sottolineare che molte delle domande e delle relative risposte fanno riferimento a certificazioni o operazioni che sono tracciabili e verificabili

⁴⁵ Alan Gallicchio et al. s.d.

da parte nostra, in modo da avere un punteggio reale senza incorrere in fenomeni di greenwashing o socialwashing.

Quelle di seguito sono le pagine di ecomate.



3.2 L'azienda

L'azienda "pilota" del nostro progetto è stata Filmcutter di Montecchio Maggiore, provincia di Vicenza. Filmcutter nasce nel 1996 e ad oggi è una società leader specializzata nell'isolamento di motori elettrici, generatori e trasformatori. Nata dalla visione dell'amministratore unico, Francesco Scandolo, L'azienda fabbrica materiali isolanti sia elettrici che termici sottili, con un notevole know-how nella personalizzazione per soddisfare le esigenze più sofisticate dei clienti. La capacità distintiva di Filmcutter sta nella capacità di laminare e resinarli film di poliestere, tessuti non tessuti e altri materiali flessibili, migliorandone così le proprietà fisiche e meccaniche e garantendo un elevato grado di isolamento.⁴⁶

La collaborazione con Filmcutter nasce innanzitutto perché l'azienda ha sviluppato una profonda consapevolezza e un forte impegno nel giocare un ruolo attivo nel proprio territorio. L'obiettivo era quello di avere un sistema più sostenibile e lasciare un'impronta tangibile di come sia possibile promuovere uno sviluppo aziendale sostenibile. La politica di sostenibilità dell'azienda è basata sulla strategia delle 3P (People, Profit, Planet):

- PEOPLE: Persone motivate ed entusiaste, curiose di approfondire, capaci di creare e di contribuire con consapevolezza agli obiettivi aziendali.
- PROFIT: L'azienda è vista come un luogo in cui si trasforma il valore, un ambiente confortevole ed efficiente, in grado di gratificare e stimolare l'innovazione costante, testimoniando un impegno concreto e responsabile.
- PLANET: Si promuove l'armonia, l'equilibrio e il rispetto tra l'uomo e l'ambiente, tra la società e la natura, attraverso un percorso di sviluppo condiviso e sostenibile.

Filmcutter ha scelto l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite come quadro di riferimento per guidare la sua strategia di sostenibilità. Tra gli obiettivi (SDG), l'azienda ha identificato quelli su cui concentrare i suoi sforzi e contribuire in

⁴⁶ «Filmcutter Montecchio Maggiore» s.d.

modo significativo, condividendo un forte interesse per questi temi con gli stakeholder e impegnandosi a condividere energia e risorse.

Proprio per la convergenza tra i loro obiettivi e il nostro progetto abbiamo organizzato degli incontri per poter iniziare la valutazione aziendale ed estrapolare i punteggi ESG.

3.3 L'indice Environment Social Governance di Filmcutter

Nel primo bilancio, l'azienda ha scelto di coinvolgere direttamente gli stakeholder nell'individuazione dei temi da rendicontare. Questo coinvolgimento ha comportato la comprensione delle prospettive degli stakeholder sui temi della sostenibilità, allo scopo di orientare le scelte strategiche.

Attraverso un processo di analisi dei benchmark con i competitor, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e un'analisi interna dei bisogni, sono stati individuati 23 temi da sottoporre agli stakeholder, che sono stati successivamente categorizzati nelle seguenti macrocategorie:

- Clienti: divisi tra clienti customizzati e standard.
- Fornitori: suddivisi tra fornitori di servizi e prodotti standard e fornitori di prodotti customizzati.
- Agenti: rappresentanti intermedi.
- Stakeholder interni: inclusi dipendenti e famiglie, nonché la direzione e la proprietà dell'azienda.
- Media: comprendenti riviste di settore e giornali locali.
- Comunità: coinvolgendo la pubblica amministrazione, associazioni culturali (sport e musica), istituti formativi e associazioni di categoria.
- Competitor.
- Enti di ricerca e sviluppo: tra cui università e altri enti di ricerca.
- Istituti finanziari: banche e assicurazioni.

Ogni categoria di stakeholder è stata valutata all'interno di una matrice per determinare il loro grado di dipendenza e influenza sull'attività aziendale, nonché per definire il grado di coinvolgimento necessario. Questa strategia è

stata adottata al fine di rafforzare la fiducia nelle relazioni con gli stakeholder, attraverso un dialogo continuo volto a costruire valore condiviso a lungo termine.

Per assegnare il grado di coinvolgimento a ciascuna categoria di stakeholder, è stato attribuito un livello di importanza, basato sul numero totale di stakeholder da coinvolgere all'interno di ciascuna categoria.

L'azienda ha scelto di utilizzare un questionario online come canale di comunicazione, permettendo di stabilire rapidamente una connessione con gli stakeholder e ottenere risultati facilmente analizzabili. Sono stati inviati 39 questionari, con un notevole tasso di risposta pari al 90%, il che ha aperto un canale diretto con gli stakeholder per identificare i temi di maggiore rilevanza e sensibilità per ciascuna categoria.

Le risposte ai questionari sono state analizzate e riportate in una matrice di materialità, che ha contribuito a individuare i temi considerati prioritari sia da Filmcutter che dagli stakeholder stessi. Inoltre, dall'analisi dei questionari, sono emerse ulteriori tematiche che verranno tenute in considerazione nelle future scelte strategiche, tra cui:

- L'attenzione all'economia circolare.
- L'analisi del rapporto potenza motore/assorbimento ventola per ridurre i consumi di carburante delle macchine.
- La promozione della cultura della sostenibilità.
- L'incremento della felicità dei dipendenti durante la giornata lavorativa.

Area	Social
Environment	Materiali, Emissioni, Rifiuti
Social	Sicurezza, Formazione, Pari opportunità, Discriminazione interna, Welfare/benefit, Benessere lavorativo
Governance	Valutazione sociale dei fornitori, Qualità del prodotto, Privacy, Compliance socio-economica e ambientale

Nella tabella sono riportati i temi suddivisi secondo le aree ESG.

L'elaborato si concentrerà sulla presentazione dell'area Social analizzando quindi: Sicurezza, Formazione, Pari opportunità, Discriminazione interna, Welfare/benefit, Benessere lavorativo.

3.3.1 Sicurezza e salute

Per garantire la sicurezza dei dipendenti viene costantemente aggiornato il "Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR) in conformità con le leggi sulla sicurezza sul lavoro. Questo documento è frutto di una valutazione dei rischi che coinvolge il datore di lavoro, il responsabile della prevenzione e protezione (RSPP), un medico competente esterno e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le misure di prevenzione sono decise in base a questa valutazione, e il medico competente esterno si occupa anche della sorveglianza sanitaria dei dipendenti.

Per migliorare costantemente la sicurezza, è stato implementato un "Modello Organizzativo di Gestione della Sicurezza" (MOG-S ex 231). Questo sistema aiuta a ridurre gli incidenti e le malattie professionali, nonostante non sia certificato, ha permesso di mantenere alti standard di sicurezza durante la pandemia di Covid-19.

I dipendenti hanno la possibilità di condividere le loro preoccupazioni sulla salute e la sicurezza attraverso i rappresentanti sindacali o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le osservazioni vengono prese in considerazione e ricevono una risposta in base alle priorità.

In caso di situazioni pericolose che non causano incidenti, viene compilato un "modulo Near Miss". Questo aiuta a prevenire futuri incidenti attraverso un'attenta analisi della situazione e l'implementazione di soluzioni efficaci.

Le ditte esterne che operano nei cantieri temporanei o mobili all'interno dell'azienda devono redigere un "Piano Operativo di Sicurezza", mentre la ditta appaltatrice deve valutare i rischi da interferenze. Nel 2022, non sono stati registrati incidenti attribuibili a ditte esterne.

3.3.2 Formazione

Nell'azienda, si sostiene attivamente la formazione dei collaboratori, riconoscendo la sua importanza per valorizzare le persone, promuovere un cambio culturale e infondere nuova energia all'interno dell'azienda.

Attraverso un impegno costante verso il miglioramento continuo e l'individuazione delle cause radici dei problemi, si mira a ottimizzare i processi di produzione e a incrementare l'efficienza dell'intero sistema aziendale.

Si crede fermamente che coinvolgere le persone nella visione aziendale sia essenziale per ottenere il loro impegno e la loro partecipazione attiva. A questo scopo, è stato implementato un piano di formazione che coinvolge tutte le aree dell'azienda.

Nel corso del 2022, sono state erogate in media 27 ore di formazione per ciascun dipendente, con una media di 26 ore per le donne e 28 ore per gli uomini. La formazione, oltre a includere i requisiti di sicurezza, ha affrontato diverse tematiche, tra cui innovazione, sostenibilità, produzione, vendite, IT e contabilità. La formazione in ambito Lean è stata particolarmente significativa, coinvolgendo l'intera azienda a tutti i livelli, compresi gli acquisti, l'amministrazione, il reparto commerciale, il tecnico, l'IT, il magazzino, la manutenzione, il marketing, la pianificazione e la produzione.

Sono stati svolti due test per verificare il livello di conoscenza effettivo, uno a fine 2021 e uno a fine 2022. Il risultato è un visibile miglioramento grazie anche a continue visite che sono state effettuate presso i cantieri aperti.

3.3.3 Benefit e benessere delle persone e del territorio

In Filmcutter, l'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che tenga conto del benessere e della qualità della vita dei collaboratori, consentendo loro di esprimere al massimo la loro energia. I dipendenti possono usufruire dei servizi del Centro Medico Esperia di Porcia grazie all'iscrizione all'Unione Industriali di Pordenone, ottenendo agevolazioni su servizi sanitari specifici.

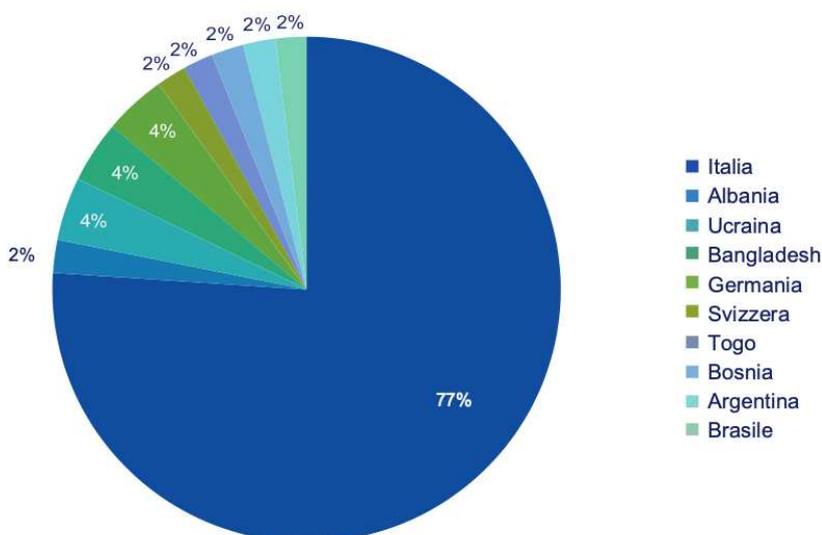
Inoltre, Filmcutter contribuisce coprendo oltre il 50% del costo dei buoni pasto dei dipendenti, in aggiunta a una contrattazione di secondo livello triennale per i Premi di Produzione, regolati dal CCNL Metalmeccanico.

Nel corso del 2019, l'azienda ha realizzato diverse iniziative per il benessere dei dipendenti, tra cui l'allestimento di un'area relax con campo da calcetto, una biblioteca aziendale con una sezione dedicata all'approccio Lean, e l'installazione di un defibrillatore automatico per la sicurezza cardiaca.

Filmcutter promuove anche attività per i dipendenti, come il "FAMILY DAY" che si svolge annualmente e una cena aziendale con le famiglie. Inoltre, sponsorizza eventi come il festival "Blues in Villa" e organizza una lotteria aziendale durante le festività natalizie. Vengono assegnati premi simbolici ai dipendenti che aderiscono ai valori dell'azienda, e sono premiati i collaboratori che raggiungono i 15 anni di anzianità aziendale. Nel 2019, sono stati premiati tre collaboratori, due uomini e una donna.

3.3.4 Inclusione e pari opportunità

Nell'azienda il valore della diversità viene rispettato e incoraggiato. Dei dipendenti assunti a contratto indeterminato si contano 10 diverse nazionalità divisi in percentuale come nella Fig. 3.1



per quanto riguarda la parità di genere, la società in questione è composta da un totale di 52 dipendenti, di cui 32 lavorano a tempo pieno, di cui 15 sono donne e 17 sono uomini. Nel caso dei dipendenti a tempo parziale, invece, non ci sono uomini impiegati, ma vi sono 5 donne. Già da questi dati si può notare che anche in questa azienda è presente una disparità tra uomo e donna.

La società riconosce l'importanza dell'inclusività come un fattore chiave nella generazione di valore per l'azienda stessa.

Per promuovere un ambiente di lavoro equo ed equilibrato, la società si impegna a incrementare la presenza di dipendenti femminili, al fine di creare un ambiente in cui uomini e donne abbiano l'opportunità di svolgere le loro mansioni su base paritaria.

Per quanto riguarda la distribuzione percentuale dei dipendenti in base all'età e alla posizione lavorativa, si possono trarre le seguenti conclusioni:

- Tra le donne sotto i 30 anni, il 5% occupa posizioni lavorative nella società.
- Tra i 30 e i 50 anni, il 35% delle donne svolge mansioni operative, il 35% lavora come impiegate e il 5% ricopre ruoli dirigenziali.
- Per le donne sopra i 50 anni, il 15% lavora come operai e il 5% come impiegate.
- Per gli uomini sotto i 30 anni, solo il 3% è impiegato come operai e il 5% come impiegati.
- Tra i 30 e i 50 anni, il 25% degli uomini svolge mansioni operative, il 28% è impiegato e il 9% ricopre posizioni dirigenziali.
- Per gli uomini sopra i 50 anni, il 13% lavora come operai, il 13% come impiegati e il 3% come quadri.

In generale, è evidente che ci sia una presenza significativamente maggiore di uomini rispetto alle donne in tutte le fasce di età e tipologie di impiego. Nonostante esista un divario salariale tra i dipendenti, l'azienda è fortemente impegnata a ridurlo e a promuovere un ambiente di lavoro genuinamente inclusivo. Per promuovere l'inclusività, la società dovrebbe concentrarsi su strategie per aumentare la rappresentanza delle donne in tutte le categorie lavorative, in particolare nei ruoli di quadro e nelle fasce di età più giovani.

Questo contribuirebbe a creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, in cui uomini e donne abbiano pari opportunità di sviluppo professionale.

3.4 Rivelazioni finali

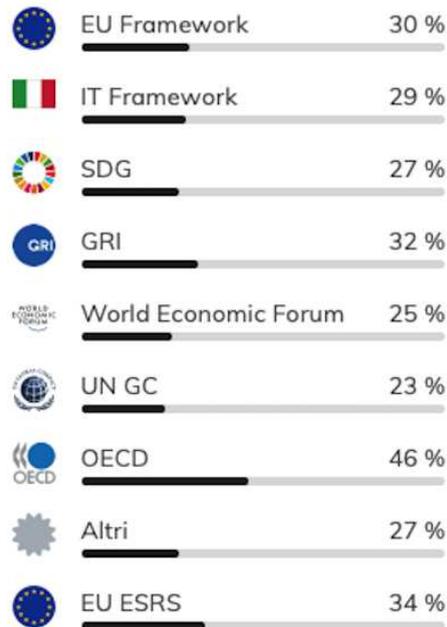
I punteggi finali indicano un buon punteggio con aspetti che possono essere migliorati e su cui lavoreremo per insieme per poter arrivare ad un punteggio migliore.

Il punteggio ESG assegnato alla fine della nostra indagine è 44/100 e il rating grade è BB⁴⁷ quindi in generale un buon punteggio con margini di miglioramento. In particolare il rating più basso di è verificato nell'area Ambiente con un punteggio di 39/100 segue il Sociale 46/100 e poi Governance con 49/100.

È inoltre possibile verificare la compatibilità con i vari framework europei ed internazionali che riporto qui sotto.

⁴⁷ BB vuol dire un rischio medio in particolare: *“primo approccio verso la sostenibilità. In azienda esiste un livello iniziale di consapevolezza riguardo alle tematiche di sostenibilità, ma i progressi potrebbero essere lenti. Inoltre, c'è una scarsa trasparenza verso gli stakeholder.”* Alan Gallicchio, Emil von Abranyi (co-founders) 2023

COMPLIANCE FRAMEWORKS



L'analisi proposta mette quindi in evidenza come siano numerosi gli aspetti da valutare per intraprendere un percorso verso la sostenibilità. Il progetto si offre quindi di accompagnare le aziende per questo percorso e aiutarle ad analizzare tutti gli aspetti che sono riportati in questo elaborato in modo da creare un ambiente più efficiente e sostenibile.

Conclusioni

Nel corso dell'elaborato, sono stati analizzati approfonditamente i vantaggi intrinseci dell'indice ESG, evidenziando la sua rilevanza in un contesto aziendale e sociale sempre più consapevole dell'importanza della sostenibilità. È possibile identificare dei punti chiave della discussione che sono riportati di seguito.

In primis, l'indice ESG si distingue per la sua tripartizione in tre categorie di sostenibilità: Ambientale, Sociale e di Governance. Questa suddivisione garantisce una struttura chiara e completa per valutare il comportamento e le performance delle aziende, consentendo agli investitori, alle istituzioni finanziarie e alle parti interessate di ottenere una visione più completa della sostenibilità di un'organizzazione. Ciò rappresenta un notevole vantaggio, poiché consente una valutazione più accurata e approfondita delle pratiche aziendali.

Un'altro aspetto particolarmente rilevante dell'indice ESG è la sua concretezza. Le valutazioni ESG si basano su dati oggettivi e veritieri, che riflettono in concreto le azioni e le politiche adottate dalle aziende. Questo aspetto è particolarmente utile perché impedisce i fenomeni di "Greenwashing" o "Social Washing", in cui le organizzazioni cercano di mascherare o esagerare il proprio impegno in materia di sostenibilità. L'indice ESG, grazie alla sua obiettività, contribuisce a garantire che le valutazioni siano affidabili e che le aziende siano tenute responsabili per le loro azioni.

Inoltre, l'elaborato si concentra sulla dimensione della sostenibilità sociale, con un particolare focus sulla parità di genere. Questo aspetto offre una prospettiva alternativa alla tradizionale enfasi sulla sostenibilità ambientale. La crescente consapevolezza delle questioni sociali, tra cui la parità di genere, sta spingendo le aziende a considerare più attentamente il loro impatto sulla società. L'obiettivo di questa ricerca è quello di dimostrare che investire nella sostenibilità sociale non solo migliora le condizioni di vita delle persone, ma offre anche vantaggi tangibili sia per il mercato che per l'opinione pubblica.

La promozione della sostenibilità sociale, inclusa la parità di genere, non è più semplicemente un atto altruistico, ma è diventata una strategia aziendale vantaggiosa. Un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso porta a una maggiore soddisfazione dei dipendenti, all'attrazione e alla fidelizzazione dei talenti, e alla creazione di prodotti e servizi più adatti alle esigenze di una società sempre più consapevole.

In conclusione, l'elaborato tenta di dimostrare che l'attenzione ai diritti umani, alla sostenibilità ambientale e agli obiettivi aziendali non sono più strade separate. Questi aspetti convergono sempre di più, richiedendo politiche di sostegno come l'indice ESG per guidare le aziende verso un futuro più sostenibile. L'incremento della trasparenza aziendale, la comunicazione efficace con gli stakeholder e l'adozione di politiche responsabili sono fondamentali per preservare il benessere delle generazioni future.

In questo contesto, il progetto di start-up presentato nell'elaborato si presenta come un ambizioso passo avanti. Questa iniziativa mira a promuovere la consapevolezza e a creare un ambiente più sostenibile, contribuendo al raggiungimento di obiettivi ESG e promuovendo una cultura di responsabilità che beneficia sia le imprese che le comunità globali. In definitiva, il progetto offre un esempio concreto di come l'indice ESG e la sostenibilità sociale possano convergere per il bene comune, rafforzando il legame tra profitto e responsabilità aziendale in un mondo che cerca soluzioni sostenibili per i suoi problemi più urgenti.

Bibliografia

«Agenda 2030». s.d. ONU Italia. Consultato 5 agosto 2023.

<https://unric.org/it/agenda-2030/>.

Alan Gallicchio, Emil von Abranyi (co-founders). 2023. «ESG SME Rating - Sustainability for SME». Ecomate. 2023.

<https://ecomate.eu/en/esg-sme-rating/>.

Alan Gallicchio, Marco Sarti, Valentina Agizza, e Mariadonata Palmiotti. s.d. «Chi siamo, mission e vision». Ecomate. Consultato 17 settembre 2023.

<https://ecomate.eu/it/chi-siamo/>.

«Appunti corso Diritti Umani». s.d.

Biancheri, Rita. 2010. «Formazioni e carriere femminili. La scelta di Ingegneria.»

«Chi siamo – ESG European Institute». s.d. Consultato 19 luglio 2023.

<https://esginstitute.it/chi-siamo/>.

Commissione mondiale per l'ambiente e lo sviluppo (WCED). 1987.

«Brundtland Report».

<https://www.are.admin.ch/are/en/home/medien-und-publikationen/publikation/en/nachhaltige-entwicklung/brundtland-report.html>.

Creta, Vittorio La. 2021. «ESG: VALORE PER IMPRESE E INVESTITORI».

Dal Fabbro, Luca. 2022. *ESG La Misurazione della Sostenibilità*. Rubbettino.

Dallai, di Silvia, e Patrizia Riva. s.d. «Il bilancio di sostenibilità. Il modello GRI (Global 4 Reporting Initiative)».

«Dialogo sulla rendicontazione aziendale | Reportistica Integrata». s.d.

Consultato 5 agosto 2023.

<https://www.integratedreporting.org/corporate-reporting-dialogue/>.

«Download SASB Standards». s.d. SASB (blog). Consultato 4 agosto 2023.

<https://sasb.org/standards/download/>.

- Fecchio, Chiara. 2020. «LA PARITA' DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO: CRITICITA' E PROSPETTIVE REGOLATIVE». Laurea Magistrale, Ca' Foscari Venezia.
- «Filmcutter Montecchio Maggiore». s.d. Filmcutter | Electrical Insulation Products. Consultato 18 settembre 2023. <https://filmcutter.it/>.
- GC&P - Specialisti per le PMI, reg. 2023. *Webinar GC&P - BILANCIO O REPORT DI SOSTENIBILITÀ: strumento agile per comunicare il proprio impatto*. <https://www.youtube.com/watch?v=eUG1pwLpOzs>.
- Giudice, Alfonso Del, e Stella Gubelli. s.d. «Sostenibilità: una valutazione su misura per le PMI».
- «Global Gender Gap Report 2023». s.d. World Economic Forum. Consultato 28 agosto 2023. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>.
- «greenwashing in Vocabolario - Treccani». s.d. Consultato 31 luglio 2023. [https://www.treccani.it/vocabolario/greenwashing_\(Neologismi\)](https://www.treccani.it/vocabolario/greenwashing_(Neologismi)).
- «GRI - Standard GRI Lingua inglese». s.d. Consultato 4 agosto 2023. <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>.
- «GRI e rivoluzione ESG: gli standard per la rendicontazione | Cribis». s.d. Consultato 4 agosto 2023. <https://www.cribis.com/it/approfondimenti/gri-standard-per-la-rendicontazione/>.
- LANDI, GIOVANNI. 2020. *Sostenibilità e rischio d'impresa. Evidenze e criticità dei Rating ESG*. CEDAM.
- Linciano, N, E Cafiero, A Ciavarella, G Di Stefano, E Levantini, G Mollo, S Nocella, R Santamaria, e M Taverna. 2021. *La finanza per lo sviluppo sostenibile*.
- Maddox, Choncé. 2022. «The Motherhood Penalty Affects Everything from a Woman's Wages to Hiring and Promotions after Having a Child». Business

Insider. 10 marzo 2022.

<https://www.businessinsider.com/personal-finance/motherhood-penalty>.

McKinsey & Company. 2013. «Why gender diversity at the top remains a challenge | McKinsey». 2013.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-gender-diversity-at-the-top-remains-a-challenge>.

Minutiello, Patrizia Tettamanzi; Patrizia. 2022. *ESG: Bilancio di sostenibilità e integrated reporting*. IPSOA.

«Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema: “Tassonomia sociale — Sfide e opportunità” (parere d’iniziativa)». s.d.

«Parità di genere | Educazione civica | Rai Scuola». s.d. Consultato 27 agosto 2023.

<https://www.raiscuola.rai.it/educazionecivica/articoli/2021/05/Parita-di-genere-9629bd8d-0fde-443a-98a4-3ce87b2689a9.html>.

Presidenza del consiglio dei Ministri. 2021. «Breve guida alla rendicontazione», maggio.

Profeta, Paola. 2021. *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*. EGEA spa.

«Rate the Raters 2020». s.d. ERM. Consultato 4 agosto 2023.

<https://www.sustainability.com/thinking/rate-the-raters-2020/>.

«Report di sostenibilità, sapete di cosa si parla?» s.d. Consultato 4 agosto 2023.

<https://www.programmaradon.it/report-di-sostenibilita-sapete-di-cosa-si-parla/>

«Responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali». s.d. Consultato 3 agosto 2023.

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/terzo-settore-e-responsabilita-sociale-impresefocus-on/responsabilita-sociale-impresee-organizzazioni/pagine/default>.

Riccardo Haupt e Riccardo Bassetto. s.d. «MEGATREND Gli obiettivi di sostenibilità sociale.» Actually.

Rinaldi, Azzurra, e Verga Enrico. 2021. «Cap. 11 Economia di genere». In *Globalizzazione, sviluppo, cooperazione internazionale*, 1'. Pearson Italia, Milano-Torino.

«stakeholder nell'Enciclopedia Treccani». s.d. Consultato 7 agosto 2023.

<https://www.treccani.it/enciclopedia/stakeholder>.

«Strategia 3P: Profit, People, Planet per una crescita sostenibile». s.d. *HIDRA SB: STRATEGIA, PROCESSI, VALORI* (blog). Consultato 18 settembre 2023.

<https://hidrasocietabenefit.it/servizi-di-valore/strategia-3p-profit-people-planet/>

Wardecki, Ava. 2021. «The Motherhood Penalty». Global Women. 8 marzo 2021. <https://globalwomen.org.nz/news/motherhood-penalty/>.

«World Economic Forum (WEF) in “Dizionario di Economia e Finanza”». s.d. Consultato 29 agosto 2023.

[https://www.treccani.it/enciclopedia/world-economic-forum_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)](https://www.treccani.it/enciclopedia/world-economic-forum_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)).