



Indicatori di sostenibilità per le PMI

CSR Lab Confindustria - Luiss





Indicatori di sostenibilità per le PMI

CSR Lab Confindustria - Luiss



Il documento intende offrire delle linee guida di rendicontazione della Responsabilità Sociale d'Impresa per le PMI ottenuto attraverso l'individuazione di opportuni KPI di sostenibilità.

INDICE

Premessa	pag.	5
Introduzione	»	7
KPI di Sostenibilità per le PMI		
Responsabilità sociale d'impresa per le Piccole e Medie Imprese	»	9
Guida alla compilazione		
Le tavole di Rendicontazione	»	10
Gli Indicatori	»	11
Bilancio di sostenibilità		
Scheda Impresa	»	16
Scheda Governance e Struttura Organizzativa	»	17
Le Tavole di Rendicontazione	»	18
Glossario		
PMI	»	24
CSR	»	24
Sostenibilità	»	24
KPI	»	24
Realizzatori del progetto	»	25

Alla realizzazione degli indici di rendicontazione, oltre a Pietro Guindani e Marina Migliorato, hanno collaborato: Giuseppe Conte, Laura Deitingner, Denise De Pasquale, Antonella Sabrina Florio, Sabina Ratti, Fulvio Rossi, Lorenzo Sacconi, Giuseppe Schlitzer, Caterina Torcia. Ringrazio tutti per il fattivo impegno. Un ringraziamento particolare al prof. Sebastiano Maffettone e ai suoi ricercatori, Valentina Gentile e Domenico Melidoro, per il contributo scientifico al Laboratorio CSR Confindustria Luiss. Infine, ma non ultimo, il mio riconoscimento a Luigi Paparoni, direttore di Piccola Industria di Confindustria, e a Martina Mondelli per il supporto costante e competente al Gruppo di lavoro CSR.

PREMESSA

di *Alessandro Laterza*

Presidente Commissione Cultura di Confindustria

La IX Settimana della Cultura d'Impresa rientra tra le celebrazioni del Centenario di Confindustria. In un momento di enorme difficoltà per il sistema Paese è sembrato, talvolta, che fosse quasi fuori luogo ripercorrere la storia secolare dell'organizzazione degli industriali.

Ma un'indicazione diversa è stata espressa dalla Presidente Emma Marcegaglia: e dunque il Centenario è stato il filo rosso che ha tenuto insieme tutti i principali eventi del calendario confederale, solo alcuni dei quali sono stati specificamente dedicati alla ricorrenza. Chiave di volta di questa scelta è stata l'idea che, nei fatti, la memoria di una storia così lunga ha senso se fa da sostegno a una visione del futuro; se diventa l'esca per una narrazione del sistema industriale che ha gli occhi volti a nuove sfide e obiettivi e non solo a un pur glorioso passato. Ecco perché il principale evento della Settimana della Cultura - il convegno sul "Quinto elemento" presso la nostra sede centrale - presenta proposte e linee di lavoro che hanno il sapore dell'operatività e della proposta culturale più che della rievocazione storica o del *brain storming*. In questa cornice, la Commissione Cultura di Confindustria, grazie a una preziosa mentorship tra le grandi e le piccole imprese, offre uno dei frutti più maturi della propria attività: la griglia degli indicatori di sostenibilità per le PMI.

5

Espressione del Gruppo di Lavoro sulla CSR coordinato da Pietro Guindani e dell'impegno competente di Marina Migliorato, questo strumento di rendicontazione è stato elaborato con il supporto del Laboratorio CSR Confindustria Luiss ed approvato dalla Giunta confederale. Con i crismi dell'ufficialità viene ora messo all'attenzione del Punto di Contatto Nazionale dell'OCSE sulla CSR, presso la Direzione Generale per la Politica Industriale e la Competitività del MiSE, e della Commissione Europea. Ma cosa altrettanto, se non più, importante viene "adottato" dal Consiglio Centrale Piccola Industria e dal Presidente Vincenzo Boccia - che ringrazio per la grande sensibilità e attenzione dimostrate - perché venga diffuso in tutto il nostro sistema e possa esser base di un confronto con l'ABI in materia di rating bancario. Dopo una lunga e attenta elaborazione progettuale gli indicatori di sostenibilità, così come in ogni buona azienda, "vanno in produzione" e prendono il largo confrontandosi con la realtà quotidiana delle imprese. Con il supporto di Piccola Industria queste linee guida saranno inoltre implementate attraverso strumenti operativi. In un'Italia vessata dalla crisi economica e politica, il nostro vuole essere un concreto messaggio di fiducia in ciò che gli imprenditori sono, possono e vogliono essere: produttori di ricchezza e occupazione, ma anche protagonisti - per ciò che loro compete - della vita collettiva a livello territoriale e nazionale. Per festeggiare, appunto, i cento anni di Confindustria con gli occhi volti a nuove sfide ed obiettivi.

INTRODUZIONE

di Pietro Guindani

Coordinatore Gruppo di Lavoro CSR - Commissione Cultura di Confindustria

Questo documento è stato elaborato dal Gruppo di Lavoro Corporate Social Responsibility della Commissione Cultura di Confindustria. Lo scopo del documento è di offrire uno strumento di rendicontazione della Responsabilità Sociale di Impresa per le PMI, ottenuto attraverso l'individuazione di opportuni indicatori di sostenibilità.

Ci si domanderà perchè proporre degli indicatori di sostenibilità per le PMI. Vi sono almeno tre argomenti a favore:

- la Responsabilità Sociale è oggi a pieno titolo parte della cultura di impresa in quanto elemento intrinseco alla gestione aziendale;
- è convinzione comune, basata sull'esperienza anche recente, che la sostenibilità è fattore critico di successo e premessa per conseguire risultati durevolmente positivi nel medio e lungo termine;
- impegnarsi in un esercizio di rendicontazione di sostenibilità è utile per tutte le imprese, indipendentemente dalle dimensioni, sia per innescare un confronto ed elaborare un indirizzo circa le priorità rilevanti, sia per comunicare a tutte le terze parti interessate i risultati raggiunti lungo questo percorso.

Se in linea di principio proporre degli indicatori di sostenibilità per le PMI è raccomandabile, non necessariamente scontato è l'iter verso la loro adozione volontaria. Innanzi tutto occorre definire una base metodologica che eviti di "reinventare la ruota"; non si sente la necessità di un nuovo esercizio definitorio in un campo dove si è già affermata una prassi a livello internazionale e si è accumulata molta esperienza in aziende di grandi dimensioni, anche in Italia. Per questo motivo la proposta della commissione Cultura di Confindustria per le PMI è basata sul solido fondamento dello standard GRI-G3 che abbraccia tutte le principali dimensioni della Responsabilità Sociale. L'adozione dello standard internazionale è garanzia di qualità, ma – al tempo stesso – può comportare, nella sua adozione, un impegno lungo ed oneroso, non facilmente sopportabile da parte delle PMI. Di conseguenza, anche basandoci sulle competenze di grandi imprese, che hanno già collaudato i vantaggi e le difficoltà della rendicontazione della Responsabilità Sociale, il Gruppo di Lavoro ha, con il supporto scientifico dell'Università Luiss Guido Carli, realizzato uno schema articolato e flessibile, adattato per tenere conto della "scala" dimensionale e gestionale specifica delle PMI. Questo sforzo di adattamento non è privo di rischi metodologici, in quanto comporta una selezione, secondo una logica costi/benefici, delle variabili ritenute più rilevanti. L'orientamento a promuovere la diffusione della cultura della Responsabilità So-

ciali e della sua rendicontazione ci hanno convinto ad accettare questo rischio, più che giustificato a fronte dei benefici derivanti dalla potenziale adesione del numero più ampio possibile di imprese.

L'approccio descritto porta a focalizzarsi su 5 aree di interesse prioritario:

- la "performance" economica;
- le persone ed i rapporti di lavoro;
- la responsabilità verso i clienti;
- l'ambiente;
- la comunità ed il territorio.

Queste 5 aree sottendono i cinque gruppi, o *stakeholders*, che rappresentano le terze parti più rilevanti, ovvero gli azionisti, le persone che lavorano nelle imprese, i clienti, i cittadini, le istituzioni e gli altri organismi sociali rilevanti nel contesto in cui l'impresa opera. Rispetto a ciascuno di tali gruppi di *stakeholders* vengono identificati e definiti parametri significativi della natura dei rapporti che si instaurano con le PMI. Il percorso di definizione di tali parametri è estremamente formativo per l'evoluzione della cultura di impresa: è tramite questo percorso di selezione che l'impresa acquisisce in modo esplicito la consapevolezza della propria influenza e del proprio impatto sul contesto nel quale opera, secondo le dimensioni che le sono proprie. Al fine di rendere tale esercizio ancora più efficace, la metodologia suggerita è quella dell'autovalutazione, per "forzare" – se così si può dire – un approccio che metta al centro l'impresa e ne metta in luce tutti i punti di contatto e di scambio con gli *stakeholders*.

Un'ultima considerazione sugli ulteriori vantaggi ipotizzabili a favore delle PMI nell'adottare un sistema di rendicontazione della Responsabilità Sociale. Partiamo dal presupposto che una scelta di questo tipo sia evidenza di una cultura di impresa matura e di una qualità talmente elevata da andare oltre i confini, sebbene importantissimi, di una buona gestione aziendale. Siamo dell'opinione che un'impresa che dimostri questo tipo di sensibilità sia un'impresa che ambisce all'"eccellenza" sotto tutti i profili. Per questo motivo la Commissione Cultura ha promosso i meriti di questo approccio presso l'Associazione Bancaria Italiana – ABI, come uno strumento aggiuntivo utile a misurare la qualità del "management" di un'impresa e quindi – in ultima analisi - anche il merito di credito dell'impresa stessa, almeno in una prospettiva di medio-lungo termine.

Se anche solo una parte di quanto qui proposto troverà attuazione nei prossimi anni, potremo dire di avere positivamente contribuito all'affermazione di una cultura di impresa più responsabile e dunque più autorevole verso tutte le dimensioni della nostra società. Ne sarà valso lo sforzo di impegnare le energie e le risorse di tutti, a cominciare da quelle del Gruppo di Lavoro CSR, che Marina Migliorato ha saputo così ben guidare nel formulare questa proposta.

KPI DI SOSTENIBILITÀ PER LE PMI

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Perché parlare di sostenibilità per le PMI?

Essere sostenibili, per un'impresa di qualsiasi dimensione, significa acquisire un vantaggio competitivo e ritrovarsi nelle migliori condizioni per vincere le sfide del mercato, in un sistema economico in continua evoluzione. In passato si rispondeva alla domanda di mercato in ottica di prodotto, poi si è passati ad affrontare il mercato in una prospettiva di servizi ai consumatori. Oggi le nuove esigenze del mercato impongono di abbracciare una logica nuova, che tenga conto di una più ampia platea di interlocutori e di portatori di interessi, rispetto ai quali l'impresa deve porsi in una posizione di "ascolto e collaborazione". La sostenibilità consente alle imprese di acquisire consapevolezza e quindi comunicare più efficacemente gli sforzi che vengono fatti per dare risposte adeguate ai vari interlocutori in campo economico, sociale e ambientale.

Perché degli indicatori di sostenibilità?

Le imprese più piccole, pur agendo secondo i principi della responsabilità sociale, spesso non riescono a rendicontare e comunicare all'esterno questi comportamenti, poiché gli strumenti esistenti validi per le grandi imprese non sono immediatamente applicabili alla loro realtà. Proprio in risposta all'esigenza di rendicontare gli aspetti di responsabilità sociale e sostenibilità per le PMI e, al contempo, valorizzarli, si è elaborata una griglia di autovalutazione, articolata attraverso opportuni KPI (*Key Performance Indicators*) individuati seguendo lo standard di rendicontazione internazionale GRI-G3 generalmente già adottato dalle imprese più grandi.

Gli indici di sostenibilità che vengono proposti intendono infatti offrire alle PMI uno strumento per poter rendicontare e, quindi, far emergere e rendere riconoscibile il proprio comportamento: un "report di sostenibilità" di facile compilazione, da poter affiancare in maniera volontaria al bilancio di esercizio al fine di rendere conto di quelle attività che caratterizzano e creano ulteriore valore all'attività d'impresa.

I KPI sono definiti come indici che monitorano l'andamento di un processo aziendale. In particolare i "KPI di sostenibilità" permettono di andare oltre la valutazione dell'azienda in termini di bilancio d'esercizio, introducendo parametri di rendicontazione sia qualitativi che quantitativi.

Attraverso i KPI di sostenibilità si riesce a rendere conto del proprio operato in termini di *accountability*, sostenibilità e, più in generale, di come si opera verso tutti i soggetti portatori di interessi legittimi (dipendenti, clienti, ambiente, fornitori, comunità).

GUIDA ALLA COMPILAZIONE

LE TAVOLE DI RENDICONTAZIONE

Le tavole di rendicontazione contengono gli indicatori per autovalutare la propria impresa relativamente a 5 aree di interesse. Gli indicatori, preceduti da due schede identificative dell'azienda, sono stati inseriti in una griglia, studiata per guidare alla comprensione della CSR attraverso una spiegazione analitica e la definizione dei metodi di misurazione sia qualitativi che quantitativi che si devono utilizzare. La griglia recepisce anche la distinzione tra micro, piccole e medie imprese.

Le schede

Il Bilancio di sostenibilità inizia con la "**Scheda Impresa**" e la "**Scheda Governance e Struttura Organizzativa**", che consentono di fornire informazioni di tipo anagrafico, una prima analisi dell'adesione ai principi della CSR e una visione di insieme sulla qualità del management e sulla governance dell'impresa. Una serie di informazioni utili a introdurre ed integrare gli altri indicatori di sostenibilità.

Seguono le **5 sezioni** ritenute fondamentali per una rendicontazione sostenibile, e nel dettaglio:

1. performance economica;
2. persone e rapporti di lavoro;
3. responsabilità verso i clienti;
4. ambiente;
5. comunità e territorio.

Al loro interno, in quanto area trasversale alle altre, ci sono anche indicatori relativi ai "Diritti Umani" (questa tipologia di indicatori è riconoscibile dalla dicitura DU).

Descrizione delle sezioni

Ogni sezione è composta da 5 colonne:

- **Area di riferimento** della tavola;
- **Indicatori** sui quali concentrare l'attenzione;
- **Informazioni sia di carattere qualitativo che quantitativo**, nelle quali descrivere le azioni sostenibili messe in atto ed evidenziare con numeri, dati e percentuali le attività realizzate. Per ciascun indicatore si richiede infatti non solo lo sforzo di descrivere le misure adottate ma anche quello di fornire anche una loro quantificazione (esempio "numero di ..., costi sostenuti annualmente...", etc.).

- **Applicabilità** attraverso la quale viene suggerito se l'indicatore è applicabile o meno a seconda della classe dimensionale dell'impresa (micro, piccola, media).

FIGURA 1: ESEMPIO DI STRUTTURA DI UNA TAVOLA

Aree	Indicatori	Misurazione Qualitativa	Misurazione Quantitativa	Applicabilità		
				μ	P	M

GLI INDICATORI

1. Performance Economica

In questa sezione l'impresa dovrebbe esplicitare alcune informazioni rivolte a valutare la sua performance economica diretta e indiretta.

Nel dettaglio:

PE1: distribuzione del valore aggiunto. Si richiedono dati riguardanti la remunerazione quali quella del personale dipendente, quella della pubblica amministrazione, le liberalità esterne ecc.

PE2: ricerca e sviluppo. Si richiede di descrivere le attività sviluppate in ricerca e innovazione tenendo in considerazione anche quelle realizzate in maniera implicita. In termini quantitativi è richiesto di stimare gli investimenti realizzati negli ultimi 5 anni e le risorse umane impiegate in questo ambito.

PE3: rapporto con i fornitori. Si dovrebbe indicare la tipologia delle relazioni con i fornitori (ad esempio la durata del rapporto con i fornitori principali, la tempistica dei pagamenti, le caratteristiche della catena delle forniture, l'appartenenza ad una rete ecc.). In termini quantitativi è richiesto di segnalare la collocazione geografica dei fornitori e la percentuale di spesa concentrata su quelli locali.

DU1: l'indicatore si riferisce alle clausole sul rispetto dei diritti umani presenti nei contratti con i fornitori e con qualsiasi altra impresa operante all'estero. La misurazione quantitativa richiede di indicare la percentuale e il numero di accordi che includono clausole sui diritti umani.

2. Persone e rapporti di lavoro

In questa area andrebbero esplicitate informazioni che descrivono il rapporto tra l'impresa e i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, i lavoratori in contratto di somministrazione, gli stagisti, i rapporti di lavoro autonomo riconducibili nella parasubordinazione (collaboratori a progetto).

L'area comprende 5 indicatori.

LA1: l'indicatore riguarda le politiche occupazionali.

L'indicatore quantitativo richiede di specificare il numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato, dei parasubordinati (co.co.pro), degli stagisti nonché dei lavoratori in contratto di somministrazione e la loro distribuzione territoriale. Si dovrebbe evidenziare anche la "job creation" dell'impresa degli ultimi 2 anni.

L'indicatore qualitativo richiede di descrivere le politiche occupazionali e le condizioni di lavoro, anche con riferimento al CCNL applicato e agli eventuali contratti integrativi.

LA2: l'indicatore riguarda le politiche e le pratiche di salute e sicurezza sul lavoro e chiede di rendere conto di eventuali azioni ulteriori di miglioramento rispetto agli obblighi normativi in materia.

La misurazione quantitativa chiede di indicare: i costi sostenuti per la manutenzione e la revisione delle apparecchiature in uso ulteriori rispetto a quelli derivanti dalla normativa vigente; gli investimenti e i costi sostenuti annualmente in attrezzature e dispositivi per la sicurezza, la prevenzione degli incidenti sul lavoro, e messa in sicurezza degli edifici e delle strutture, ulteriori rispetto alle disposizioni della normativa vigente.

Si chiede, altresì, di riportare gli indicatori specifici previsti dagli eventuali Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro.

LA3: l'indicatore si riferisce alle iniziative di informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La misurazione qualitativa richiede la descrizione di eventuali iniziative di informazione per la prevenzione anti infortunistica e sanitaria ulteriori rispetto a quelle previste dalle disposizioni di legge.

La misurazione quantitativa richiede l'indicazione dei costi sostenuti annualmente per le iniziative di informazione sulla prevenzione anti infortunistica e sanitaria in materia di sicurezza e dei costi sostenuti annualmente per la formazione sugli eventuali Sistemi di Gestione.

LA4: l'indicatore si riferisce alla formazione e alla crescita professionale dei dipendenti.

La misurazione qualitativa chiede di descrivere gli eventuali corsi di formazione rivolti ai dipendenti, i risultati formativi conseguiti in tema di crescita professionale degli stessi e la formazione sugli eventuali SGSL.

La misurazione quantitativa chiede di specificare il numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione o aziendali o esterni promossi dall'impresa, i costi sostenuti per la formazione dei dipendenti e il numero di assunti con contratto di apprendistato.

DU2: l'indicatore si riferisce alle iniziative a favore della "non discriminazione".

La misurazione qualitativa richiede di descrivere: la presenza di categorie protette e di situazioni di diversità, le azioni volontarie messe in atto dall'impresa a favore della "non discriminazione".

La misurazione quantitativa richiede di indicare:

- a) il numero delle donne in organico, specificando il numero di quelle che hanno ruoli dirigenziali;
- b) il numero degli immigrati presenti in organico specificando il numero di quelli che hanno incarichi dirigenziali;
- c) il numero di dipendenti appartenenti a categorie protette o deboli;
- d) l'eventuale numero di azioni intraprese a favore della "non discriminazione".

3. Responsabilità verso i clienti

Gli indicatori da esplicitare in questa sezione sono rivolti a far emergere la qualità e la sicurezza dei prodotti offerti, il rapporto con i clienti, la propria strategia comunicativa. Nel dettaglio:

RC1: l'indicatore riguarda la qualità nella produzione e richiede di descrivere le eventuali certificazioni di qualità ottenute e elencare eventuali premi o riconoscimenti sia di livello nazionale che internazionale. La parte quantitativa richiede di specificare: la percentuale di attività dell'impresa (rispetto al volume di affari) che si svolge nel territorio di origine; la stima del valore monetario dei premi e riconoscimenti ottenuti.

RC2: l'indicatore concerne le attività messe in pratica per informare i clienti su servizi/prodotti offerti e richiede di descrivere le modalità di informazione utilizzate, il livello di trasparenza, le eventuali azioni sull'etichettatura. La misurazione quantitativa richiede di specificare la percentuale di prodotti e servizi offerti che sono soggetti a requisiti informativi e i costi sostenuti annualmente in materia di informazione su salute e sicurezza dei prodotti.

RC3: l'indicatore riguarda la qualità nel servizio offerto ai clienti e richiede di descrivere il sistema di gestione di customer satisfaction e di indicare se esistono strutture di supporto informativo (ad esempio un help desk o altri tipi di sportelli informativi). La misurazione quantitativa chiede di indicare i dati ricavati da eventuali indagini di customer satisfaction e la percentuale di clienti fidelizzati nel medio termine.

RC4: l'indicatore riguarda le attività di marketing e comunicazione svolte. Si dovrebbero descrivere le politiche e le pratiche adottate in materia, specificando la loro coerenza con i principi della trasparenza nei confronti dei consumatori. La misurazione quantitativa chiede di indicare i costi sostenuti per il marketing e la pubblicità.

4. Ambiente

In quest'area si dovrebbero esplicitare informazioni relative alla tutela dell'ambiente, nel dettaglio.

A1: analisi delle materie prime utilizzate. Si richiede di indicare la filosofia degli approvvigionamenti e degli impatti di tipo ambientale della propria attività e, nella parte quantitativa, la percentuale dei materiali utilizzati che derivano da materiale riciclato.

A2: efficienza energetica e riduzione dei consumi. Si richiede di descrivere le misure attuate per ridurre il consumo di risorse primarie (energia, acqua, ecc.) o per aumentare il ricorso all'energia rinnovabile (ad esempio se le possibili iniziative di Audit Energetico o gli interventi in materia di mobilità sostenibile realizzati). Nella parte quantitativa si dovrebbero indicare i costi sostenuti ogni anno per acquistare tecnologie ad alta efficienza energetica, la percentuale o il volume complessivo dell'acqua riciclata e riutilizzata, la stima della riduzione dei consumi derivanti da azioni di efficienza energetica.

A3: emissioni inquinanti nell'aria e sversamenti. Si dovrebbero descrivere le azioni messe in atto per il contenimento e la riduzione delle emissioni inquinanti e, al contempo, quantificare le percentuali della riduzione degli inquinanti ottenuta con gli investimenti realizzati nel corso degli ultimi anni.

A4: gestione e smaltimento dei rifiuti. La parte qualitativa chiede di descrivere le azioni compiute dall'impresa per ridurre l'impatto ambientale dei rifiuti prodotti. La misurazione quantitativa chiede invece, di specificare il volume della raccolta differenziata e di indicare i diversi rifiuti prodotti per tipologia e metodo di smaltimento.

A5: l'indicatore concerne le ulteriori azioni rivolte alla tutela ambientale. Si dovrebbe descrivere l'organizzazione aziendale a presidio della gestione ambientale (per esempio, il conseguimento di certificazioni ambientali, le consulenze ambientali utilizzate) assieme alle altre eventuali iniziative rivolte al rispetto dell'ambiente (ad esempio, produzione o utilizzo di prodotti a basso impatto energetico, uso di biocombustibili, azioni per ridurre l'impatto del trasporto dei prodotti e materiali utilizzati o per lo spostamento del personale). Nella parte quantitativa si dovrebbe fornire una stima degli investimenti realizzati per proteggere l'ambiente, il numero di persone/ore-uomo dedicate a queste attività o la percentuale di utilizzo dei materiali riciclati.

5. Comunità e territorio

In questa sezione vengono evidenziate le relazioni dell'impresa con la Pubblica Amministrazione e la comunità territoriale. Nel dettaglio:

CT1: iniziative di liberalità. Si dovrebbero descrivere le attività di carattere sociale, culturale, benefico e ricreativo nelle quali l'impresa è coinvolta e, nella sezione quantitativa, indicare i costi sostenuti per finanziare queste attività.

CT2: assunzione di personale locale. Si richiede di indicare le procedure utilizzate dall'impresa per assumere tali lavoratori fornendo anche una quantificazione sul loro numero complessivo.

CT3: relazioni con la PA e con la comunità locale. Si dovrebbero descrivere le principali relazioni in corso con la Pubblica Amministrazione e gli enti locali (ad esempio, tipologia di contributi pubblici ricevuti, partecipazione ad iniziative a favore della legalità, azioni di rete rivolte all'attrazione di talenti, eventuali rapporti con Università o centri di ricerca, ecc). Nella sezione quantitativa si dovrebbe indicare il totale dei contributi pubblici ricevuti, dei crediti vantati nei confronti della PA e il numero di azioni di networking svolte.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

SCHEDA IMPRESA

Ragione Sociale																										
Anni di attività																										
Classe dimensionale	<input type="checkbox"/> Micro (μ) da 1 a 9 <input type="checkbox"/> Piccole (P) da 10 a 49 <input type="checkbox"/> Medie (M) da 50 a 250																									
Settore di appartenenza o principali prodotti o servizi																										
Clienti (numero)																										
Percentuale fatturato export (ed eventuali ripartizioni territoriali significative)																										
Standard di responsabilità sociale d'impresa	Codice Etico Si <input type="checkbox"/> /No <input type="checkbox"/>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Certificazioni possedute</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Ambiente</th> <th>Diritti Umani</th> <th colspan="2">Altre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Emas</td> <td>ISO 14001</td> <td>SA8000</td> <td>Relazione Soc. di revisione Bilancio</td> <td>ISO 9000</td> </tr> <tr> <td>Si <input type="checkbox"/> dal</td> <td>Si dal</td> <td>Si <input type="checkbox"/> dal</td> <td>Si <input type="checkbox"/> dal</td> <td>Si <input type="checkbox"/> dal</td> </tr> <tr> <td>No <input type="checkbox"/></td> <td>No</td> <td>No <input type="checkbox"/></td> <td>No <input type="checkbox"/></td> <td>No <input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Certificazioni possedute					Ambiente		Diritti Umani	Altre		Emas	ISO 14001	SA8000	Relazione Soc. di revisione Bilancio	ISO 9000	Si <input type="checkbox"/> dal	Si dal	Si <input type="checkbox"/> dal	Si <input type="checkbox"/> dal	Si <input type="checkbox"/> dal	No <input type="checkbox"/>	No	No <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
	Certificazioni possedute																									
	Ambiente		Diritti Umani	Altre																						
Emas	ISO 14001	SA8000	Relazione Soc. di revisione Bilancio	ISO 9000																						
Si <input type="checkbox"/> dal	Si dal	Si <input type="checkbox"/> dal	Si <input type="checkbox"/> dal	Si <input type="checkbox"/> dal																						
No <input type="checkbox"/>	No	No <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>																						
eventuali altre certificazioni possedute																										

SCHEDA GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Forma giuridica	<p>Indicare a quale categoria di quelle sotto indicate appartiene l'impresa, specificando nel campo seguente la tipologia (es. Società di capitali: S.r.l.):</p> <p><input type="checkbox"/> Società di persone</p> <p><input type="checkbox"/> Società di capitali</p> <p><input type="checkbox"/> Società cooperativa</p> <p>Indicare se ci sono stati dei cambiamenti di forma giuridica della società negli scorsi 5 anni d'attività, specificando la natura del cambiamento (es. S.r.l. → S.p.a.):</p>
Sistema di amministrazione e controllo	<p>Indicare, se presente, il sistema di amministrazione e controllo della società:</p> <p><input type="checkbox"/> Sistema tradizionale</p> <p><input type="checkbox"/> Sistema monistico</p> <p><input type="checkbox"/> Sistema dualistico</p>
Assetto proprietario	<p>Numero dei soci:</p> <p>L'impresa ha una proprietà di tipo familiare? <input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no</p> <p>L'impresa appartiene a un gruppo di imprese? <input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no</p>
Organo di gestione	<p>Indicare il numero di componenti:</p> <p>Indicare il numero di componenti con deleghe operative:</p> <p>Indicare se il presidente dell'organo di gestione ha anche deleghe operative:</p> <p><input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no</p>

LE TAVOLE DI RENDICONTAZIONE

TAVOLA 1: AREA PERFORMANCE ECONOMICA - Gli indicatori valutano le performance economiche dirette e indirette dell'impresa.

Aree	Indicatori	Misurazione Qualitativa	Misurazione Quantitativa	Applicabilità		
				M	P	M
Performance Economica	PE1: Distribuzione del valore aggiunto		Indicare la distribuzione del valore aggiunto facendo riferimento ai seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> • Costi del personale • Imposte sul reddito dell'esercizio • Oneri finanziari • Utili distribuiti alla proprietà • Utili non distribuiti • Liberalità esterne 	SI	SI	SI
	PE2: Investimenti in innovazione e ricerca	Descrivere le attività sviluppate in innovazione e ricerca anche realizzate in maniera implicita (Es. innovazione organizzativa, sui processi operativi)	<ul style="list-style-type: none"> • Stima investimenti in innovazione, ricerca e sviluppo (ammontare negli ultimi 5 anni) • Numero persone dedicate all'attività di ricerca e innovazione e stima del relativo costo 	SI	SI	SI
	PE3: Rapporto con i fornitori	Descrivere le politiche e le pratiche relative ai rapporti con i fornitori, sia nazionali che internazionali (Esempi: I. tempistica nei pagamenti; II. anno di avvio del rapporto con i primi fornitori III. analisi della catena dei fornitori (specificare se vi sono procedure di valutazione degli standard a cui si attengono i fornitori, soprattutto se si tratta di fornitori internazionali) IV. indicare eventuali certificazioni di qualità e sostenibilità possedute dai principali fornitori; indicare l'appartenenza ad una rete più o meno strutturata.	<ul style="list-style-type: none"> • Segmentazione dei fornitori per area geografica tra locali, Europei e non Europei. 	SI	SI	SI
Diritti Umani	DU1: Clausole sui diritti umani	Descrivere le tipologie di clausole sui diritti umani incluse nei contratti e gli accordi con imprese terze all'estero (fornitori, sub-contra-tors o altri partners) Iad esempio: inclusione di accordi sul divieto di sfruttamento di lavoro minorile)	<ul style="list-style-type: none"> • Percentuale e numero totale di accordi significativi di investimento che includono le clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione (screening) 	No	No	SI

TAVOLA 2: AREA PERSONE E RAPPORTI DI LAVORO - Gli indicatori descrivono il rapporto tra l'impresa e dipendenti con contratto di lavoro subordinato; lavoratori in contratto di somministrazione; stagisti e rapporti di lavoro autonomo riconducibili nella parasubordinazione (collaboratori a progetto).

Aree	Indicatori	Misurazione Qualitativa	Misurazione Quantitativa	Applicabilità		
				μ	P	M
Persone e rapporti di lavoro	LA1: Politiche occupazionali LA2: Politiche e pratiche di salute e sicurezza sul lavoro LA3: Iniziative di informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	• Descrivere le politiche occupazionali e le condizioni di lavoro anche con riferimento al CCNL applicato e agli eventuali contratti integrativi Indicare: I. gli eventuali servizi forniti ai dipendenti (mensa, buoni pasto, trasporto, etc) II. le politiche aziendali in materia di stage, apprendistato e di nuove assunzioni III. le politiche aziendali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche con riferimento alle condizioni di disabilità (es. part-time, permessi, etc)	• Numero totale dei dipendenti e collaboratori e relativa distribuzione territoriale (fornire eventualmente anche il tasso di turnover del personale, la suddivisione del personale per età e sesso). Indicare, in particolare: • Numero dei lavoratori a tempo indeterminato • Numero dei lavoratori in contratto di somministrazione • Numero degli stagisti • Numero dei rapporti di lavoro autonomo riconducibili nella "parasubordinazione" (co.co.pro) • Nuovi posti di lavoro creati nel corso degli ultimi 2 anni	No	No	Si
			• Costi sostenuti per la manutenzione e revisione delle apparecchiature in uso ulteriori rispetto a quelli derivanti dall'applicazione della normativa vigente • Investimenti e costi sostenuti annualmente in attrezzature e dispositivi per la sicurezza, la prevenzione degli incidenti sul lavoro, e messa in sicurezza degli edifici e delle strutture, ulteriori rispetto a quelli derivanti dalla normativa vigente • Indicatori specifici previsti dai SGSL	Si	Si	Si
			• Costi sostenuti annualmente per le iniziative di informazione per la prevenzione anti-infortunistica e sanitaria in materia di salute e sicurezza • Costi sostenuti annualmente per la formazione sui Sistemi di Gestione	No	No	Si

(segue)

SEGRE TAVOLA 2

			Si	Si	Si
	LA4: Formazione e crescita professionale dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivere eventuali corsi di formazione rivolti ai dipendenti • Descrivere i risultati formativi conseguiti in tema di crescita professionale dei dipendenti • Formazione sui SGSL 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di dipendenti che hanno frequentato corsi di formazione o aziendali o esterni promossi dall'impresa • Costi sostenuti in formazione e dei dipendenti. • Numero di assunti con contratto di apprendistato 	No	Si
	DU2: iniziative a favore della "non discriminazione"	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivere la presenza di categorie protette e di situazioni di diversità (razza, nazionalità, ecc.) • Descrivere le azioni volontarie intraprese dall'impresa a favore della "non discriminazione" Indicare: I. azioni in favore delle donne (formazione contro la violenza e la discriminazione verso le donne), II. azioni in favore delle minoranze (ad es. introduzione di una seconda lingua di lavoro) III. azioni a tutela e integrazione delle categorie protette o "deboli" (ex-detenuti, portatori di handicap)	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di donne in organico, specificando il numero di donne con incarichi dirigenziali (indicare anche in percentuale) • Numero di immigrati in organico, specificando il numero di immigrati con incarichi dirigenziali (indicare anche in percentuale) • Numero di dipendenti in organico tra le categorie protette o deboli • Eventuali azioni intraprese a favore della "non discriminazione" 	Si	Si
Diritti Umani			Si	Si	Si

TAVOLA 3: AREA RESPONSABILITÀ VERSO I CLIENTI – I KPI DI QUEST'AREA VALUTANO LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEI PRODOTTI OFFERTI, IL RAPPORTO CON I CLIENTI, LA STRATEGIA COMUNICATIVA DELL'IMPRESA.

Aree	Indicatori	Misurazione Qualitativa	Misurazione Quantitativa			Applicabilità
			μ	P	M	
Responsabilità verso i clienti	Qualità	<p>RC1: Qualità nella produzione</p> <ul style="list-style-type: none"> Descrizione di eventuali certificazioni di qualità ottenute dall'impresa relativamente ai prodotti /servizi offerti (ad esempio, certificazioni IGT, DOC, Made in Italy, ecc.). Descrizione di eventuali standard di qualità applicati nella produzione (Six Sigma, controlli qualità, biologico, ecc.) Descrizione di eventuali premi e riconoscimenti ottenuti (sia a livello nazionale che internazionale) relativamente alla qualità dei prodotti e servizi offerti 	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale delle attività dell'impresa (rispetto al volume d'affari) svolta nel territorio d'origine 	SI	SI	SI
			<ul style="list-style-type: none"> Stima eventuale del valore dei premi e dei riconoscimenti ottenuti (ritorno sui brand dell'azienda, valore monetario) 	SI	SI	SI
	<p>RC2: Informazioni relative ai prodotti e servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Descrizione modalità di informazione relative ai prodotti/servizi con particolare attenzione al rispetto del principio di trasparenza nei confronti del consumatore Descrizioni di eventuali ulteriori azioni sull'etichettatura dei prodotti offerti (con riferimento a conformità, sicurezza e integrità dei prodotti) Descrizione di eventuali azioni di trasparenza contrattuale relativi ai servizi offerti 	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale di prodotti/servizi con adeguati requisiti informativi 	SI	SI	SI
			<ul style="list-style-type: none"> Costi sostenuti annualmente in materia di informazione su salute e sicurezza dei prodotti 	No	SI	SI
Comunicazione	<p>RC3: Qualità nel servizio clienti</p>	<ul style="list-style-type: none"> Descrizione del sistema di gestione di <i>customer satisfaction</i> dell'impresa Indicare se esistono strutture (help desk o sportelli) di riferimento per i clienti in relazione a servizi e prodotti offerti; Descrizione del servizio di assistenza post-vendita 	<ul style="list-style-type: none"> Dati quantitativi ottenuti tramite eventuali indagini svolte dall'impresa sulla <i>Customer satisfaction</i> 	SI	SI	SI
			<ul style="list-style-type: none"> Percentuale clienti fidelizzati (da più di tre anni) 	SI	SI	SI
		<ul style="list-style-type: none"> Descrizione delle politiche e pratiche adottate in materia di marketing (includere attività di pubblicità e promozione comunicazione al cliente rispetto agli stili di consumo) che siano coerenti con una logica di dialogo e trasparenza nei confronti dei consumatori 	<ul style="list-style-type: none"> Costi sostenuti in campagne di marketing basate su logiche di dialogo, consumo consapevole e coinvolgimento dei clienti. 	SI	SI	SI

TAVOLA 4: AREA AMBIENTE

Aree	Indicatori	Misurazione Qualitativa	Misurazione Quantitativa	Applicabilità	
				μ	P M
Ambiente	Materie prime e risorse	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi delle materie prime utilizzate 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentuale dei materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato 	Si	Si
		<ul style="list-style-type: none"> • A2: Efficienza energetica e riduzione dei consumi 	<ul style="list-style-type: none"> • Costi sostenuti annualmente in acquisto di tecnologie ad alta efficienza energetica • Percentuale e volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata • Percentuale della riduzione dei consumi derivanti da azioni di efficienza energetica (stima) 	Si	Si
	A3: Emissioni	<ul style="list-style-type: none"> • Descrizione delle azioni volte al contenimento e alla riduzione delle emissioni inquinanti e degli sversamenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentuali della riduzione degli inquinanti ottenuta con le azioni attuate nel corso degli ultimi 3 anni. 	Si	Si
	A4: Gestione e Smaltimento Rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivere le azioni volte a ridurre l'impatto ambientale dei rifiuti della propria impresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Volume raccolta differenziata • Ripartizione percentuale dei rifiuti per tipologia e per metodo di smaltimento 	Si	Si
	A5: Altre azioni volte alla tutela ambientale	<ul style="list-style-type: none"> • Descrizione dell'organizzazione aziendale a presidio della gestione ambientale [Esempi: Certificazioni Ambientali, laboratori, consulenze ambientali, ecc.] • Descrizione delle altre iniziative rivolte alla tutela ambientale [Esempi: I. Produzione o utilizzo di beni e servizi "sostenibili" o a basso impatto energetico; II. altre azioni per mitigare gli impatti ambientali dei prodotti e servizi offerti (uso di materiali riciclati, bio-combustibili, bio-materiali, pese e investimenti per la protezione dell'ambiente) III. azioni per ridurre l'impatto ambientale del trasporto di prodotti/materiali utilizzati per l'attività produttiva e per gli spostamenti del personale.] 	<ul style="list-style-type: none"> • Stima spese e investimenti per la protezione dell'ambiente • Numero persone/ore-uomo dedicate alle attività di tutela ambientale • Percentuale di utilizzo di materiali riciclati. 	No	Si
Tutela dell'ambiente				No	Si
				Si	Si

TAVOLA 5: AREA COMUNITÀ E TERRITORIO – KP| SULLE RELAZIONI DELL'IMPRESA CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LA COMUNITÀ TERRITORIALE.

Area	Misurazione Qualitativa		Misurazione Quantitativa		Applicabilità	
	Indicatori				µ	P M
Comunità e Territorio	CT1: Iniziative di liberalità	<ul style="list-style-type: none"> Descrizione delle attività di carattere sociale, culturale, benefico, ricreativo in cui l'impresa è coinvolta <p>[Esempi:</p> <ol style="list-style-type: none"> donazione di pc usati ad associazioni di volontariato locali impiego dei dipendenti in attività a carattere benefico] 	<ul style="list-style-type: none"> Costi sostenuti annualmente per finanziare iniziative di carattere sociale, culturale, benefico, ricreativo. 	Si	Si	Si
	CT2: Assunzione di personale in rapporto alla comunità dove l'impresa opera	<ul style="list-style-type: none"> Descrizione di Procedure di assunzione di persone residenti nella/e sede/i dove si svolge prevalentemente l'attività 	<ul style="list-style-type: none"> Numero di dipendenti assunti nella/e comunità locale/i 	Si	Si	Si
	CT3: Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Comunità Territoriale	<ul style="list-style-type: none"> Descrizione dei rapporti dell'impresa con la Pubblica Amministrazione, la Comunità Territoriale, gli enti locali, ecc. <p>[Esempi:</p> <ol style="list-style-type: none"> descrizione di eventuali contributi pubblici ricevuti (ad esempio POR) sgravi fiscali e loro destinazione e/o utilizzo indicare eventuale partecipazione a iniziative a favore della legalità in cui l'impresa è coinvolta descrizione di rapporti con Università, Centri di Ricerca, ed altri enti che si occupano di ricerca e sviluppo nella comunità territoriale Descrivere eventuali azioni di networking territoriale (innovazione, attrazione di talenti, etc.) Descrivere eventuali riconoscimenti di eccellenza operativa ricevuti dall'azienda per lo sviluppo del territorio (es. riconoscimenti di Camere di commercio, Unioni industriali, ecc.)] 	<ul style="list-style-type: none"> Totale dei contributi pubblici ricevuti. Totale dei crediti vantati dall'impresa verso la Pubblica Amministrazione Indicare il numero di azioni di networking territoriale (innovazione, attrazione di talenti, etc.) 	Si	Si	Si

GLOSSARIO

PMI

La definizione di Piccole e Medie Imprese alla quale si fa riferimento è la seguente: "La categoria delle micro-imprese, delle piccole imprese, e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di Euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera il 43 milioni di Euro" (Raccomandazione 2003/361/CE e decreto ministeriale del 18 aprile 2005).

Rientrano nella categoria delle piccole imprese quelle che hanno meno di 50 dipendenti e il fatturato annuo o il totale di bilancio annuo non supera i 10 milioni di Euro e nella categoria delle microimprese quelle con meno di 10 dipendenti e il cui fatturato annuo o totale di bilancio non supera i 2 milioni di Euro.

CSR

Negli ultimi quaranta anni la CSR (Corporate Social Responsibility, Responsabilità sociale d'impresa) è stata oggetto di numerosi studi e dibattiti internazionali, al punto che non esiste una definizione univoca. Ciononostante, pur nella divergenza di opinioni riguardo estensione e ambiti, è possibile affermare che con l'espressione CSR si fa riferimento ad una serie di azioni volontarie promosse dalle imprese volte all'integrazione di questioni di natura sociale ed ambientale nelle propria attività economica e nei propri rapporti con le parti interessate. Si fa qui riferimento alla definizione di CSR dell'Unione Europea. La presente definizione di CSR è largamente accettata in Italia e nel contesto Europeo.

A tale proposito si veda http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_en.htm#

Sostenibilità

Il principio di sostenibilità, Profit, People, Planet, esprime la capacità dell'impresa di gestire nel medio lungo periodo il bilanciamento della propria responsabilità di agire nell'area economica nei rapporti verso la società e le persone e nella tutela ambientale e la lotta ai cambiamenti climatici.

Sostenibilità si fonda su tre pilastri:

- efficienza come capacità di adattarsi ai cambiamenti del contesto in cui si opera;
- equità nella gestione e redistribuzione delle risorse nonché nel trattamento di tutti gli stakeholder aziendali;
- ecologia come vincolo imprescindibile per uno sviluppo sostenibile fondato sulla tutela dell'ambiente e sullo sfruttamento responsabile delle risorse.

KPI

I KPI (Key Performance Indicators) sono indici che servono a monitorare l'andamento di determinati processi aziendali.

REALIZZATORI DEL PROGETTO

Commissione Cultura di Confindustria – Gruppo di lavoro CSR

La Commissione Cultura di Confindustria pone tra i suoi obiettivi l'approfondimento intellettuale dei temi connessi alla cultura imprenditoriale e all'individuazione di proposte operative su argomenti prioritari per uno sviluppo economico duraturo, maturo e responsabile. La Commissione Cultura si articola in tre aree tematiche: Cultura d'Impresa, CSR e Impresa e Beni Culturali. Ciascuna ha come fine la riflessione sulle condizioni e le possibilità di uno sviluppo economico responsabile del nostro paese. In particolare, il sottogruppo CSR ha come finalità la promozione della responsabilità sociale e della sostenibilità.

CSR Lab Confindustria luiss: Laboratorio sulla Responsabilità Sociale d'Impresa

Il laboratorio è stato costituito dalla Commissione Cultura di Confindustria e si avvale della collaborazione di esponenti del mondo dell'imprenditoria (Gruppo di lavoro CSR della Commissione Cultura Confindustria) ed esponenti del mondo della ricerca (Ricercatori della *Center for Ethics and Global Politics* della LUISS Guido Carli).

Center for Ethics and Global Politics della LUISS Guido Carli

Il *Center for Ethics and Global Politics* CEGP ex CERSDU Centro di Ricerca e Studi sui Diritti Umani, è un centro di ricerca internazionale diretto dal Professor Sebastiano Maffettone nato nel 2009 nel dipartimento di Scienze Storiche Socio Politiche della LUISS Guido Carli. Il CEGP nasce con l'obiettivo di offrire la possibilità di studiare e conoscere alcune delle questioni etico-politiche centrali della nostra era.

Commissione Cultura di Confindustria

Presidente: Alessando Laterza

Commissione Cultura di Confindustria - Gruppo di lavoro CSR

Coordinatore: Pietro Guindani (Vodafone)

Sottogruppo di lavoro CSR LAB Confindustria - LUISS

Responsabile: Marina Migliorato (ENEL)

Componenti:

Giuseppe Conte (Università Firenze)
 Laura Deitinger (Assoknowledge)
 Denise De Pasquale (Gruppo de Pasquale)

Antonella Sabrina Florio (Anima)

Martina Mondelli (Confindustria)

Sabina Ratti (ENI)

Fulvio Rossi (Terna)

Lorenzo Sacconi (Università degli studi di Trento - EconomEtica)

Giuseppe Schlitzer (Federazione ABI – ANIA)

Caterina Torcia (Vodafone)

Coordinatore Scientifico del CEGP

Sebastiano Maffettone (LUISS)

Team Scientifico

Valentina Gentile (LUISS)

Domenico Melidoro (LUISS)

Finito di stampare nel novembre 2010
Impaginazione: D.effe comunicazione - Roma
Stampa: Vamagrafica srl - Ariccia (RM)