

Responsabilità Sociale e Sviluppo sostenibile



INDICE

1) AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	2
2) PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022	3
3) UNI ISO 30415.....	4
4) Responsabilità Sociale SA8000	4
5) Responsabilità Sociale ISO 26000	5
6) UNI CEI EN ISO 50001:2018	6
7) UNI EN ISO 14064-1:2019.....	6
8) UNI EN ISO 14067:2018	6
9) Sviluppo Sostenibile ESG-SDGs	7
10) Da ISO 26000: Relazione tra responsabilità sociale e sviluppo sostenibile.....	8

1) AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un **programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità**.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** – [Sustainable Development Goals, SDGs](#) – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 *target* o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale **entro il 2030**.

Questo programma non risolve tutti i problemi ma rappresenta una buona base comune da cui partire per costruire un mondo diverso e dare a tutti la possibilità di vivere in un mondo sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale, economico.

Una sfida globale

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una **validità globale**, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura.

I 17 *Goals* fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le **tre dimensioni dello sviluppo sostenibile** – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla **povertà**, a lottare contro l'**ineguaglianza**, ad affrontare i **cambiamenti climatici**, a costruire società pacifiche che rispettino i **diritti umani**.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



<https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

2) PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi, prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni" ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle



organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti driver:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'art. 3.1 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Affinché le azioni "di parità di genere" siano efficaci, la prassi di riferimento definisce una serie di indicatori (KPI) percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento.

Per garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono individuate 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il

grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Il sistema si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) - con semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole - fino alle multinazionali.

I KPI sono di natura quantitativa e qualitativa, i primi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, i secondi in termini di presenza o assenza.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

3) UNI ISO 30415

Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

La norma fornisce una guida su Diversità ed Inclusione (D&I) per le organizzazioni, inclusi il loro organo di governo, i leader, la forza lavoro, i rappresentanti riconosciuti e altre parti interessate.

È concepita per essere scalabile in base alle esigenze di tutti i tipi di organizzazioni in diversi settori, che siano organizzazioni pubbliche, private, governative o non governative (ONG), indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo, dall'attività, dall'industria o dal settore, dalla fase di crescita, dalle influenze esterne e dai requisiti specifici del paese.










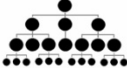
La norma presenta i prerequisiti fondamentali per D&I, le responsabilità associate, le azioni consigliate, le misure suggerite e i potenziali risultati. Riconosce che ogni organizzazione è diversa e che i responsabili delle decisioni devono determinare l'approccio più appropriato per incorporare D&I nella loro organizzazione, in base al contesto dell'organizzazione e alle sfide dirompenti che emergono.



4) Responsabilità Sociale SA8000

La SA8000 è uno standard volontario per la verifica di terza parte, che stabilisce i requisiti da soddisfare da parte delle organizzazioni, tra cui la creazione o il miglioramento di diritti, le condizioni di lavoro dei lavoratori e di un sistema di gestione efficace.

L'intento di SA8000 è quello di fornire uno standard volontario

SA8000:2014- 9.1 Policies, Procedures & Records 	SA8000:2014- 9.2 Social Performance Team 	SA8000:2014- 9.3 Identification & Assessment of Risks 	SA8000:2014- 9.4 Monitoring 	SA8000:2014- 9.5 Internal Involvement & Communication 
SA8000:2014- 9.6 Complaint Management & Resolution 	SA8000:2014- 9.7 External Verification & Stakeholder Engagement 	SA8000:2014- 9.8 Corrective & Preventative Actions 	SA8000:2014- 9.9 Training & Capacity Building 	SA8000:2014- 9.10 Management of Suppliers & Contractors 

verificabile, basato sulla Dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo ed altri diritti umani internazionali e dalle norme sul lavoro e le leggi nazionali sul lavoro, per potenziare e proteggere tutto il personale sotto il controllo e l'influenza di un'organizzazione fornitrice di prodotti o servizi, compreso il personale dei suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e lavoratori a domicilio.

Elementi della norma SA8000®

- Lavoro minorile
- Lavoro forzato o obbligatorio
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Ore lavorative
- Compenso
- Sistema di gestione



5) Responsabilità Sociale ISO 26000

Guida alla Responsabilità Sociale

La norma fornisce una guida per tutte le tipologie di organizzazioni, indipendentemente dalle loro dimensioni e localizzazioni, su:

- a) concetti, termini e definizioni relativi alla responsabilità sociale;
- b) premesse storiche, tendenze e caratteristiche della responsabilità sociale;
- c) principi e pratiche relativi alla responsabilità sociale;
- d) temi fondamentali e aspetti specifici della responsabilità sociale;
- e) integrazione, attuazione e promozione di comportamenti socialmente responsabili nell'ambito dell'organizzazione e, attraverso le sue politiche e prassi, nell'ambito della sua sfera di influenza;
- f) identificazione e coinvolgimento degli stakeholder;
- g) comunicazione di impegni, prestazioni ed altre informazioni relative alla responsabilità sociale.

La norma ha l'intento di aiutare le organizzazioni a contribuire allo sviluppo sostenibile, di incoraggiarle ad andare al di là del mero rispetto delle leggi, di promuovere una comprensione comune nel campo della responsabilità sociale e di integrare altri strumenti ed iniziative per la responsabilità sociale, ma non di sostituirsi ad essi. Non è una norma di sistema di gestione e non è destinata a fini di certificazione, né a fini regolamentari o contrattuali.

Principi della Responsabilità Sociale ISO 26000

1. Responsabilità di rendere conto (accountability)
Responsabilità di rispondere degli impatti sulla società, sull'economia e sull'ambiente.
2. Trasparenza
Trasparenza nelle decisioni e nelle attività che impattano sulla società e sull'ambiente.
3. Comportamento etico
Il comportamento di un'organizzazione dovrebbe basarsi su valori quali onestà, equità e integrità.
4. Rispetto per gli interessi delle parti interessate (stakeholder)
Un'organizzazione dovrebbe rispettare, considerare e rispondere agli interessi degli stakeholder.
5. Rispetto del principio di legalità
Nessun individuo o organizzazione risiedono al di sopra della legge.
6. Rispetto delle norme internazionali di comportamento
Un'organizzazione dovrebbe rispettare le norme internazionali di comportamento nell'aderire al principio di legalità.
7. Rispetto dei diritti umani
Un'organizzazione dovrebbe rispettare i diritti umani e riconoscerne l'importanza e l'universalità.



6) UNI CEI EN ISO 50001:2018

Sistemi di gestione dell'energia-Requisiti e linee guida per l'uso Elettricità, combustibili, vapore, calore, aria compressa ed altri mezzi simili. La norma ISO 50001 specifica i requisiti per creare, avviare, mantenere e migliorare un sistema di gestione dell'energia. La norma fornisce inoltre delle linee guida per il suo utilizzo. La 50001 copre le fasi dell'acquisto, dell'immagazzinamento e dell'uso delle risorse energetiche all'interno delle aziende e degli enti, include l'attività di misurazione, di documentazione di reportistica, di progettazione



e d'acquisto per le attrezzature, i processi e il personale che contribuiscono alla definizione della prestazione energetica. L'obiettivo di tale sistema è di consentire che un'organizzazione persegua, con un approccio sistematico, il miglioramento continuo della propria prestazione energetica comprendendo in questa l'efficienza energetica nonché il consumo e l'uso dell'energia.

7) UNI EN ISO 14064-1:2019

Gas ad effetto serra - Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la **rendicontazione delle emissioni** di gas ad effetto serra e della loro rimozione.

Un numero sempre maggiore di organizzazioni sta cercando di monitorare e comunicare volontariamente i dati relativi alle proprie emissioni di gas serra e di gestire meglio la propria impronta ecologica. La norma ISO 14064 fornisce un quadro di riferimento per la quantificazione, contabilizzazione e verifica della riduzione di emissioni di gas serra delle organizzazioni.



La norma descrive in dettaglio i principi e i requisiti di progettazione, sviluppo, gestione e rendicontazione degli inventari di GHG a livello di organizzazione. Comprende i requisiti per la determinazione delle emissioni di GHG e dei confini di rimozione, la quantificazione delle emissioni e delle rimozioni di GHG di un'organizzazione, e l'identificazione di azioni o attività specifiche dell'organizzazione volte a migliorare la gestione dei GHG.

Include, inoltre, i requisiti e le linee guida sulla gestione della qualità degli inventari, la rendicontazione, i controlli interni e le responsabilità dell'organizzazione nelle attività di verifica.

8) UNI EN ISO 14067:2018

Gas ad effetto serra – Impronta climatica dei prodotti (Carbon footprint dei prodotti)

Requisiti e linee guida per la quantificazione

La ISO 14067 fissa i principi, i requisiti e le linee guida per la quantificazione e la dichiarazione dell'impronta di carbonio (Carbon Footprint), intesa come impatto ambientale, in accordo alle norme internazionali per la valutazione del ciclo di vita LCA (Life Cycle Assessment) ovvero le ISO 14040 e la ISO 14044.

La ISO 14067 offre un modo standardizzato valido per qualsiasi tipo di azienda per calcolare l'impronta climatica dei propri prodotti e comprendere, allo stesso tempo, come ridurla.

Per meglio capire la rilevanza di questa norma, basti pensare che poter fare una quantificazione della Carbon Footprint, consente ai produttori di affermare qual è il livello di performance del prodotto in merito agli effetti



che questo genera sul cambiamento climatico per intervenire in modo più efficace nella riduzione delle emissioni.

Vantaggi della norma ISO 14067

- Possibilità di comprendere meglio le modalità con cui ridurre la CFP;
- Maggiore capacità di dimostrare le performance ambientali di prodotto;
- Credibilità della comunicazione ambientale;
- **Riduzione del rischio greenwashing.**

9) Sviluppo Sostenibile ESG-SDGs

Sostenibilità, la Certificazione ESG-SDGs Rating

ACCREDIA: Attestare in maniera oggettiva gli aspetti di Sostenibilità ESG misurando il percorso di organizzazioni e prodotti verso gli SDGs dell'Agenda 2030: con questo scopo nasce l'accreditamento delle certificazioni secondo lo standard ESG-SDGs Rating:2022.

Di Agenda ONU 2030 si sente parlare quotidianamente, così come dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ([Sustainable Development Goals, SDGs](#))

che sono il cuore pulsante della stessa Agenda. Si tratta di un grande programma che riguarda 193 Paesi membri dell'ONU, in base al quale sempre più aziende inseriscono ormai gli obiettivi di sostenibilità nel piano d'impresa.

Questa continua crescita d'interesse verso comportamenti sostenibili porta alle aziende coinvolte benefici sia economici che d'immagine. E' quindi fondamentale garantire ai propri clienti che quello che si offre, sia esso un prodotto o un servizio, sia realmente sostenibile, ovvero soddisfi un certo numero di criteri di sostenibilità misurabili e certificabili da parte di organismi accreditati.

[Nasce così lo standard "ESG-SDGs Rating: 2022"](#) certificato sotto accreditamento e creato per valutare come il sistema di gestione di un'organizzazione o un prodotto possano raggiungere gli obiettivi attesi in riferimento agli aspetti ESG (Environmental, Social e Governance) misurando il percorso dell'azienda o dei prodotti verso uno sviluppo sostenibile.

Le metodologie che stanno alla base della valutazione della determinazione dei relativi ESG-SDGs Rating sono quelle stabilite per gli organismi di certificazione di sistemi di gestione accreditati in base alle norme ISO/IEC 17021-1 e per gli organismi di certificazione di prodotti e servizi accreditati secondo la ISO/IEC 17065. ESG-SDGs Rating nasce dalla necessità di raccogliere in un unico standard i requisiti che un'organizzazione o un prodotto/servizio devono rispettare per poter affermare, oggettivamente, che gli stessi rispettino gli aspetti di sostenibilità Environmental, Social e Governance, raggiungendo gli SDGs, gli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda ONU 2030.

La valutazione principale del percorso sostenibile dell'organizzazione, verte sui requisiti degli standard ISO sui sistemi di gestione e alla loro correlazione agli aspetti di sostenibilità ESG. Allo scopo vengono verificate le informazioni riportate in una semplificazione qualitativa e quantitativa della disclosure prevista dagli GRI Standards, cioè la rendicontazione di informazioni di contesto sull'azienda stessa e sulle modalità di rendicontazione. Tra queste, vengono considerate informazioni sul profilo aziendale, strategia, etica e integrità, governance, attività di stakeholder engagement e processo di rendicontazione.

L'obiettivo della nuova certificazione di sostenibilità è valutare l'impatto positivo e negativo che le aziende hanno sulla sostenibilità con le loro attività e/o con i loro prodotti. L'organizzazione che consegue la certificazione accreditata della sostenibilità relativa al sistema di gestione o al prodotto ha superato una valutazione complessiva dell'ESG Rating, ottenuta misurando ciascun aspetto ESG, il relativo allineamento con una selezione degli indicatori GRI e degli SDGs, e la conformità ai requisiti, applicabili e applicati, degli standard dei sistemi di gestione ISO. Inoltre dimostra di



aver effettuato una valutazione dei singoli Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030 su una scala percentuale, evidenziando, tra i 17 SDGs, quelli assegnabili.

10) **Da ISO 26000: Relazione tra responsabilità sociale e sviluppo sostenibile**

Sebbene molti considerino interscambiabili i termini “responsabilità sociale” e “sviluppo sostenibile”, in quanto strettamente correlati, essi tuttavia esprimono concetti differenti.

Lo **sviluppo sostenibile** è un concetto ampiamente accettato ed è un obiettivo guida che ha ottenuto riconoscimento internazionale in seguito alla pubblicazione nel 1987 del Rapporto della Commissione mondiale delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo: Il futuro di tutti noi. Lo sviluppo sostenibile consiste nel soddisfare i bisogni della società vivendo entro i limiti ecologici del pianeta e senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Lo sviluppo sostenibile ha tre dimensioni, economica, sociale e ambientale, che sono interdipendenti tra loro; per esempio, l'eliminazione della povertà richiede la promozione della giustizia sociale e dello sviluppo economico e la protezione dell'ambiente.

L'importanza di questi obiettivi è stata reiterata per anni a partire dal 1987 in numerosi forum internazionali quali la Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente e lo sviluppo del 1992 e il Summit mondiale sullo sviluppo sostenibile del 2002.

La **responsabilità sociale** si focalizza invece sull'organizzazione e riguarda le responsabilità dell'organizzazione nei confronti della società e dell'ambiente. La responsabilità sociale è strettamente correlata allo sviluppo sostenibile in quanto lo sviluppo sostenibile ha obiettivi economici, sociali e ambientali comuni a tutte le persone e può essere utilizzato come un modo per riepilogare le aspettative più ampie della società, che è necessario siano tenute in considerazione da parte delle organizzazioni che cercano di agire responsabilmente. Pertanto, un obiettivo predominante della responsabilità sociale di un'organizzazione dovrebbe essere quello di contribuire allo sviluppo sostenibile.

I principi, le pratiche e i temi fondamentali descritti nei successivi punti della presente norma internazionale, rappresentano la base per l'attuazione operativa della responsabilità sociale di un'organizzazione e per il suo contributo allo sviluppo sostenibile. Le decisioni e le attività di un'organizzazione socialmente responsabile possono apportare un contributo significativo allo sviluppo sostenibile.

L'obiettivo dello sviluppo sostenibile è raggiungere la sostenibilità per tutta la società nel suo complesso e per il pianeta. Ciò non riguarda la sostenibilità o la vitalità continua di ogni specifica organizzazione. La sostenibilità di una singola organizzazione può essere compatibile o meno con la sostenibilità della società nel suo complesso, che si ottiene affrontando gli aspetti sociali, economici e ambientali in maniera integrata. Consumo sostenibile, uso sostenibile delle risorse e abitudini sostenute le organizzazioni, oltre a riguardare la sostenibilità della società nel suo complesso.

Le prestazioni di un'organizzazione, in relazione alla società in cui opera e al suo impatto sull'ambiente, sono diventate una componente critica della misurazione delle sue prestazioni complessive e della sua capacità di continuare ad operare efficacemente. Ciò riflette, in parte, la crescente consapevolezza della necessità di garantire l'equilibrio degli ecosistemi, l'equità sociale e il buon governo dell'organizzazione. Nel lungo periodo, tutte le attività delle organizzazioni dipendono dalla salute degli ecosistemi mondiali. Le organizzazioni sono oggetto di un sempre più attento esame da parte dei loro svariati stakeholder. La percezione e la realtà delle prestazioni di un'organizzazione in materia di responsabilità sociale possono influenzare, tra l'altro:

- il suo vantaggio competitivo;
- la sua reputazione;
- la sua capacità di attirare e mantenere lavoratori o membri, acquirenti, clienti o utenti;

- il mantenimento di motivazione, impegno e produttività dei dipendenti;
- il punto di vista di investitori, proprietari, donatori, sponsor e della comunità finanziaria;
- aziende, i poteri governativi, i mass media, i fornitori, le organizzazioni dello stesso tipo, i clienti e l'intera comunità in cui opera.



**Rispondiamo alle Vostre
Domande con Soluzioni**

Consulenza Certificata in: Sistemi di Gestione Integrata, Qualità ISO 9001, Ambiente ISO 14001, EMAS, Sicurezza Sul Lavoro 81, consulenza certificazione UNI ISO 45001, Medicina del lavoro, Sorveglianza Sanitaria, Responsabilità Amministrativa 231, Sicurezza alimentare HACCP, certificazione 22000, Rintracciabilità di filiera 22005, Responsabilità Sociale SA 8000, ISO 26000, Bilancio Sociale, Sicurezza delle Informazioni 27001, Accreditemento Laboratori 17025, Privacy GDPR, Lean Production, Risk Management ISO 31000, Sistemi di Gestione dell' Energia ISO 50001.

Formazione Certificata Finanziata da Enti Interprofessionali come Fondimpresa, Formazione Continua da catalogo, Formazione Obbligatoria Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, Prevenzione incendi, Addetti Antincendio Rischio Basso, Medio, Alto, Primo soccorso, Formazione a Distanza Fad (online).

Amiamo essere consulenti in prima linea, al fianco degli imprenditori per realizzare, nella loro azienda, le strategie e gli obiettivi che ci siamo posti insieme.



INSIEME VERSO UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

CONSULENZA INTEGRATA S.R.L.

Sede legale: Via Dardanelli, 15

Sede operativa: Viale Luca Gaurico, 257

00143 - ROMA - Tel. 06.83652695

E-mail: areacommerciale@consulenzaintegrata.eu

Partita IVA e Codice Fiscale 11663201009 - Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



Dasa-Räger
FN ISO 9001:2015
IQ-1012-05



Questo documento è di proprietà di Consulenza Integrata S.r.l., ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla Consulenza Integrata S.r.l. stessa.