

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/>

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.

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.










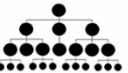
La norma presenta i prerequisiti fondamentali per D&I, le responsabilità associate, le azioni consigliate, le misure suggerite e i potenziali risultati. Riconosce che ogni organizzazione è diversa e che i responsabili delle decisioni devono determinare l'approccio più appropriato per incorporare D&I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



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 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

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

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

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.

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.

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.**



**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.



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.