

generazione vincente

Job Opinion Leader

WEBINAR GRATUITO
16 Luglio 2024
Ore 15:00-17:00

Moderatrice:

Francesca Boaretto

Vice Direttore generale di Generazione Vincente S.p.A.

Federica AVARINO

Consulente di Selezione Regional PAL

BENVENUTE.I

**Parità di Genere, Diversità,
Inclusione e Coesione in
Azienda nel 2024!**

Cos'è, ma soprattutto come applicare un Modello di Sviluppo Sostenibile a misura delle nostre PMI che porti risultati di motivazione, produttività ed equità nel lavoro.

Qual è il compito di "Leadership Sostenibile" delle/degli HR e delle altre Figure Direzionali?

Relatrice: Romina Noris

generazione vincente®

Job Opinion Leader



ROMINA NORIS

Valore • Persone • Sostenibilità per PMI



**Consulente & Formatrice Senior
di Sostenibilità ESG + SDGs
per le P.M.I.**

Francesca Boaretto

Bio Smart

DONNA _ PROFESSIONISTA _ MAMMA

Da sempre attenta alle Persone
Generazione X, quella del Cambiamento

Si impegna sempre per dare il meglio

Da 20 anni è Formatrice & Consulente

Esperienza molto concreta con PMI

e micro Imprese

Collabora con GEVI da 2 anni

Ha sviluppato il Metodo dei 4 Passi® di

Sostenibilità

È riconosciuta a livello Italia per il suo

approccio pratico

***Ritiene che «gli Esseri Umani nelle Aziende
siano il CENTRO della Sostenibilità...».***

BENVENUTE.I

**QUANDO HAI «DOVUTO» FARE
L'ULTIMO CAMBIAMENTO
NELLA TUA
VITA ?**

TIME
FOR
CHANGE

L'hai DECISO tu o hai dovuto SCEGLIERE per le Circostanze ?

Decidere azione consapevole che parte da una profonda analisi e discernimento di tutte le possibilità con una decisione profonda della direzione da prendere.

Scegliere azione svolta sulla base di alcune opzioni che da altri vengono sottoposte. Scelte che a volte sono «di mediazione» più che di sentimento profondo.



**Siamo Liberi di Essere noi stessi
o siamo Condizionati da una
serie di schemi e regole ?**

PARTI del Percorso webinar

- 1_ Impresa Sostenibile con focus sull'asse S SOCIAL
- 2_ Segnali Scenario sull'asse S SOCIAL
- 3_ -S - di Sostenibilità Sociale
- 4_ LEADERSHIP Responsabile e Sostenibile asse S
- 5_ Modello Pratico di Sviluppo Sostenibile asse S



1. Cosa si intende per **Impresa Sostenibile** con focus **sull'asse S SOCIAL** delle persone **in Azienda**

Cos'è il Modello di Sviluppo Sostenibile d'Impresa

Per **IMPRESA SOSTENIBILE** si intende l'Azienda che sceglie di basare le sue Decisioni Strategiche e Operative valutando **l'IMPATTO ECONOMICO, SOCIALE, AMBIENTALE e di GOVERNANCE** che viene generato e del quale deve **RENDERE CONTO / RE - SPONDERE** agli Stakeholder.

In questo modo l'impresa contribuisce allo Sviluppo Sostenibile (17 Obiettivi Agenda 2030).

Cos'è il Modello di Sviluppo Sostenibile d'Impresa

Comportamento Aziendale

Per **IMPRESA SOSTENIBILE** si intende l'Azienda che sceglie di basare le sue Decisioni Strategiche e Operative valutando l'IMPATTO ECONOMICO, SOCIALE, AMBIENTALE e di GOVERNANCE che viene generato e del quale deve **RENDERE CONTO / RENDERE - SPONDERE** agli Stakeholder.
In questo modo l'impresa contribuisce allo sviluppo sostenibile.

Verso le
Persone
Di cui è
RESPONSABILE



Stakeholder _ Portatori di Interessi

Verso tutti
comprese le
Generazioni
Future

Più Mirati

Modello di Sviluppo Sostenibile ESG in ottica di PERSONE

E' il **COMPORAMENTO AZIENDALE**, costruito da **DECISIONI / SCELTE *** verso le **PERSONE**. L'Impresa si impegna con **RESPONSABILITÀ** nello sviluppare **ATTENZIONI** concrete verso le persone, per poter **DIMOSTRARE/RENDICONTARE** una **Vera Gestione Aziendale Sostenibile** agli Stakeholder.

*

Decidere azione consapevole che parte da una profonda analisi e discernimento di tutte le possibilità con una decisione profonda della direzione da prendere.

Scegliere azione svolta sulla base di alcune opzioni che da altri vengono sottoposte. Scelte che a volte sono «di comodo» più che di sentimento profondo.



Modello di Sviluppo Sostenibile ESG in ottica di PERSONE

Azioni Progetti Regole

Comportamento:

- _ verso i Collaboratori
- _ dei Fornitori Verso i loro Collaboratori
- _ Verso i diversi target di Clienti
- _

E' il **COMPORTAMENTO AZIENDALE**, costruito da **DECISIONI / SCELTE *** verso le **PERSONE**. L'Impresa si impegna con **RESPONSABILITÀ** nello sviluppare **ATTENZIONI** concrete verso le persone, per poter **DIMOSTRARE/RENDICONTARE** una **Vera Gestione Aziendale Sostenibile** agli Stakeholder.

- _ Impegno Concerto
- _ Continuo
- _ Dimostrabile
- _ Verificabile con KPI

- _ CERTIFICAZIONI
- _ RATING ESG
- _ BILANCIO SOSTENIBILITA'
- _ Strumenti Marketing Sostenibilità
- On line _ off line
- _ SDGs

- _ **PARITÀ DI GENERE**
- _ **Attenzioni alla DIVERSITA'**
- _ **Sviluppo dell'INCLUSIONE**
- _ **Progetti di COESIONE**
- _

Definizione Completa della Modello di Sviluppo Sostenibile ESG in ottica di Parità & Inclusione

Il Modello di Sostenibilità, nel Pillar S social, è composto da Progetti, Azioni e Regole verso le Persone (Collaboratori, Fornitori, Clienti ...).

L'Azienda si Impegna con RESPONSABILITA' a applicare la PARITÀ di GENERE, l'Attenzioni alla DIVERSITA', lo Sviluppo dell'INCLUSIONE e la COESIONE.

Questo porta Risultati Positivi di:

MOTIVAZIONE _ PRODUTTIVITA' _ PERFORMANCE
BENESSERE delle PERSONE
SICUREZZA E RISPETTO NEL LAVORO
EQUITA' NEL LAVORO

I Progetti di questo Modello possono essere inseriti nella RENDICONTAZIONE di Sostenibilità ESG Aziendale portando vantaggi al Business e alle Persone.



2. I Segnali dello Scenario sull'asse S SOCIAL delle persone in Azienda

Economia Circolare e i 17 SDGs nello Scenario Mondiale

SOSTENIBILITÀ D'IMPRESA E LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Lo sviluppo sostenibile è stato definito dalla Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo dell'ONU come:

Lo Sviluppo che soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare le proprie.

Lo sviluppo sostenibile si riferisce a obiettivi economici, sociali e ambientali della società in generale.

17 SDGS dell'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le **Persone**, **il Pianeta e la prosperità** sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'Onu. È costituita da 17 Obiettivi per un totale di 169 'target'



<https://asvis.it/> <https://sdgs.un.org/>

5

THE GLOBAL GOALS

5

PARITÀ DI GENERE



OBIETTIVI GLOBALI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

5

GENDER EQUALITY



Goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere per l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Nel mondo le donne rappresentano il 39% della forza lavoro, ma detengono solo il 27% delle posizioni manageriali. In Italia c'è stato un sensibile miglioramento registrato dal 2010 al 2017, grazie all'aumento della quota di donne negli organi decisionali e nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa.



ROMINA NORIS

Valore · Persone · Sostenibilità per PMI



Agenda 2030 – TARGET

- 5.1 Porre fine a ogni forma di **discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze** in ogni parte del mondo
- 5.2 **Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze** nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento
- 5.3 **Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili**
- 5.4 **Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico** non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali
- 5.5 Garantire alle donne la piena ed **effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership** a tutti i livelli del **processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica**
- 5.6 Garantire **l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi**, come concordato in base al “Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo” e la “Piattaforma di Azione di Pechino” ed ai documenti finali delle conferenze di revisione
- 5.a Avviare riforme per **dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche**, come **l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali**
- 5.b Migliorare **l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne**, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per **promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne**
- 5.c Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per **la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment**, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli

10 THE GLOBAL GOALS

10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



OBIETTIVI GLOBALI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

10 REDUCED INEQUALITIES



Goal 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni promuovendo l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico.

In molti Paesi cresce la quota di ricchezza nelle mani dell'1% della popolazione. In Italia a partire dal 2015 migliora la situazione grazie alla ripresa del tasso di variazione del reddito familiare pro capite per il 40% più povero della popolazione e a quello per il totale della popolazione. Aumenta invece il rischio di povertà e permangono elevate le disuguaglianze territoriali e il divario di genere



Agenda 2030 – TARGET

- 10.1 Entro il 2030, raggiungere e **sostenere progressivamente la crescita del reddito del 40 per cento** più povero della popolazione ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale
- 10.2 Entro il 2030, **potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti**, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro
- 10.3 Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e la promozione di adeguate leggi, politiche e azioni in questo senso
- 10.4 **Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza**
- 10.5 Migliorare la regolamentazione e il controllo dei mercati e delle istituzioni finanziarie globali e rafforzarne l'applicazione
- 10.6 Assicurare maggiore rappresentanza e voce per i paesi in via di sviluppo nel processo decisionale delle istituzioni economiche e finanziarie internazionali a livello mondiale al fine di **fornire istituzioni più efficaci, credibili, responsabili e legittime**
- 10.7 Facilitare **la migrazione ordinata, sicura, regolare e responsabile e la mobilità delle persone**, anche attraverso l'attuazione di politiche migratorie programmate e ben gestite
- ...continua ..//..



Agenda 2030 – TARGET

10.8 Attuare il principio del trattamento speciale e differenziato per i paesi in via di sviluppo, in particolare per i paesi meno sviluppati, in conformità con gli accordi dell'Organizzazione Mondiale del Commercio

10.a **Promuovere l'aiuto pubblico allo sviluppo** e i relativi flussi finanziari, compresi gli investimenti esteri diretti, **agli Stati** dove il bisogno è maggiore, in particolare i **paesi meno sviluppati, i paesi africani, i piccoli Stati insulari in via di sviluppo e i paesi senza sbocco sul mare in via di sviluppo**, in accordo con i loro piani e programmi nazionali

10.b Entro il 2030, ridurre a meno del 3 per cento i costi di transazione delle rimesse dei migranti ed eliminare i corridoi di rimesse con costi più alti del 5 per cento

8

THE GLOBAL
GOALS

8

BUONA OCCUPAZIONE
E CRESCITA ECONOMICASUSTAINABLE
DEVELOPMENTOBIETTIVI GLOBALI PER LO
SVILUPPO SOSTENIBILE

8

DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

Goal 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.

Nel 2018 il tasso globale di disoccupazione è sceso al 5%. In Italia i giovani disoccupati che non studiano né si formano hanno raggiunto i livelli più alti dell'Ue. Inoltre, permangono fortissime differenze territoriali, con le regioni del Mezzogiorno ben distanti da quelle del Centro e del Nord in termini di output economico e di occupazione.



ROMINA NORIS

Valore · Persone · Sostenibilità per PMI



Agenda 2030 – TARGET

8.1 **Sostenere la crescita economica pro-capite** a seconda delle circostanze nazionali e, in particolare, almeno il 7 % di crescita annua del prodotto interno lordo nei paesi meno sviluppati

8.2 Raggiungere livelli più elevati di **produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione**, anche attraverso un **focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera**

8.3 Promuovere **politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione**, e favorire la formalizzazione e la crescita delle **micro, piccole e medie imprese**, anche attraverso **l'accesso ai servizi finanziari**

8.4 Migliorare progressivamente, fino al 2030, **l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione** nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa

8.5 Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un **lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore**

8.6 Entro il 2020, **ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati** che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione



Agenda 2030 – TARGET

8.7 Adottare misure immediate ed efficaci per **eliminare il lavoro forzato**, porre fine alla **schiavitù moderna** e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e **l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile**, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme

8.8 **Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori**, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario

8.9 Entro il 2030, elaborare e attuare politiche volte a **promuovere il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali**

8.10 **Rafforzare** la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare **l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari** per tutti

8.a Aumentare gli aiuti per il sostegno al commercio per i paesi in via di sviluppo, in particolare i paesi meno sviluppati, anche attraverso il “Quadro Integrato Rafforzato per gli Scambi Commerciali di Assistenza Tecnica ai Paesi Meno Sviluppati”

8.b Entro il 2020, sviluppare e rendere operativa una strategia globale per l'occupazione giovanile e l'attuazione del “Patto globale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro”

generazione vincente®

Job Opinion Leader



irecoop veneto
Associazione Italiana



EU nei prossimi
sostenibilità 10 anni

Social

Parità di Genere
Inclusione e Diversità

Environmental

Economia Circolare
Green CO2
GHG Protocol

New _ ISO 30415 – HR Diversity & Inclusion

è una norma internazionale che rappresenta una Linea Guida alla promozione dei principi di diversità e inclusione (D&I) nelle organizzazioni, aiutando le stesse a favorire l'attuazione di tali principi attraverso azioni concrete e dimostrabili.





UNI/PdR 125:2022 è la prassi che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze



**3_ S – di Sostenibilità Sociale delle persone in Azienda
Parità di Genere Inclusione e Diversità e tanto altro...**

ESG



**Parità di Genere, Diversità,
Inclusione e Coesione in
Azienda nel 2024!**

Parità di Genere, Diversità, Inclusione e Coesione in Azienda nel 2024!

La **PARITÀ DI GENERE** si ottiene quando Donne, Uomini, hanno gli stessi *DIRITTI, RESPONSABILITÀ e OPPORTUNITÀ* in tutti i settori della società, e quando i differenti interessi, bisogni, priorità di Donne, Uomini e sono ugualmente valutati.

Equilibrio in Azienda

Prassi per Parità di Genere Come Ottenerla

E' una **prassi di riferimento - Linea Guida** per un sistema di gestione dedicato alle politiche di Parità di Genere che migliorano **l'equità lavorativa** fra uomo e donna in aziende.

Nel **PNRR l'obiettivo è favorire la competitività** delle aziende che rispettano UNI/Pdr 125:2022, nel trattamento dei propri dipendenti.

La **certificazione è di tipo Volontario** e, per ottenerla, l'azienda deve dimostrare il rispetto di una **serie di indicatori di prestazione (KPI)**, declinati su diverse aree di intervento.

Per rilasciare la certificazione è richiesto **almeno il 60% dei KPI** che viene valutato da un Ente terzo.

Le Aree di intervento

1. Cultura e strategia (5.2)
2. Governance _Tutela Molestie (5.3)
3. Processi HR Assunzione (5.4)
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle
donne in azienda (5.5)
5. Equità remunerativa per genere (5.6)
6. Tutela della genitorialità e conciliazione
vita-lavoro (5.7)

Gli aspetti più sensibili sono: 2 _ 3 _ 5 _ 6

Come Ottenerla

- A. Dotarsi Sistema Gestione specifico
- B. Analizzare gli aspetti di parità di Genere
- C. Audit ente Certificatore Accreditato

Quanto Dura

_3 Anni

_Ogni anno vi sono audit di controllo dello sviluppo





UNI/PdR 125:2022

I Vantaggi di essere Certificati

COLLABORATORI

- _ **Attrarre e trattenere talenti:** capita che si impegnino meglio in aziende inclusive e rispettose.
- _ **Elevare Motivazione:** capita che si sentono apprezzati e valorizzati.
- _ **Crescere la Produttività:** capita che si registri un miglioramento.

AZIENDA

- _ **Ridurre il rischio di contenziosi:** capita che si sentano trattati in modo equo e sono meno a disagio.
- _ **Valutazione della reputazione aziendale:** capita che vengano viste come aziende responsabili.

SGRAVI FISCALI

Dal 2022, per aziende con UNI/Pdr 125:2022 vi è un bonus contributivo sul versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro.

L'esonero è applicato su base mensile e parametrato in misura non superiore all'1% del dovuto, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda.



Parità di Genere, Diversità, Inclusione e Coesione in Azienda nel 2024!

Il termine **DIVERSITÀ** si riferisce alle molteplici differenze tra le Persone o Gruppi di Persone.

Ognuno di noi è un individuo unico, con caratteristiche fisiche, culturali, etniche e personali,... che lo distinguono dagli altri.

Unicità nella Diversità in Azienda

Parità di Genere, Diversità, Inclusione e Coesione in Azienda nel 2024!

In ambito sociale, **ESSERE INCLUSI** significa soprattutto sentirsi accolti:

- _ appartenere a un gruppo di persone
- _ una società
- _ godere pienamente di tutti i diritti e le opportunità che questa appartenenza comporta

Creare un Noi in Azienda

Parità di Genere, Diversità, Inclusione e Coesione in Azienda nel 2024!

In generale, per **COESIONE SOCIALE** si
intende l'insieme di:

_ fiducia

_ cultura

ricchezza economica e sociale

che caratterizzano una comunità.

Puntare sulla fiducia.

ISO 30415 – HR Management Diversity & Inclusion

— Linea Guida per integrare nella gestione Aziendale i principi della valorizzazione delle diversità e della propria capacità di essere una azienda inclusiva.

— L'ambito viene anche chiamato con l'acronimo DEI opp D&I opp DE&I «Diversity Equity & Inclusion»

— ISO Pubblicata a maggio 2021

— E' articolata in

AZIONI _ MISURE _ RISULTATI

Per avere un quadro completo delle Azioni e Progetti da sviluppare.



New _ ISO 30415 – HR Diversity & Inclusion



NO Certificazione –SI Modello Autovalutazione

La ISO 30415 non è certificabile, ma offre un modello di autovalutazione o volendo si può ricevere da ente terzo l'attestazione, per identificare lo «stato dell'arte» in azienda sull'argomento e eventuali punti di miglioramento.

Come Ottenerla

- A. Dotarsi Sistema Gestione specifico
- B. Analizzare gli aspetti di Diversità e Inclusione
- C. Audit ente Certificatore Accreditato

Quanto Dura

_3 Anni

_Ogni anno vi sono audit di controllo dello sviluppo



4. La LEADERSHIP Responsabile e Sostenibile –S- Cos'è & Come si applica

DALL'ERA INDUSTRIALE ALL'ERA TECNOLOGICA DELLA CONOSCENZA

PAST - ERA INDUSTRIALE

PRESENT- ERA TECNOLOGICA DELLA CONOSCENZA

Network

Velocità

Informazione

Innovazione

Condivisione

Flessibilità

Connessione

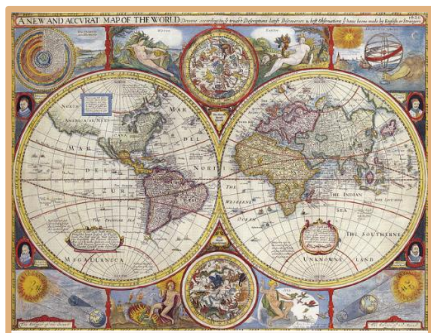
Conoscenza

On-line



**NON
SOTTOVALUTARE
i SEGNALI**

CLIENTI E CONCORRENZA CAMBIAMENTI NELL'ERA DIGITALE DELL'INFORMAZIONE E DELLA CONOSCENZA

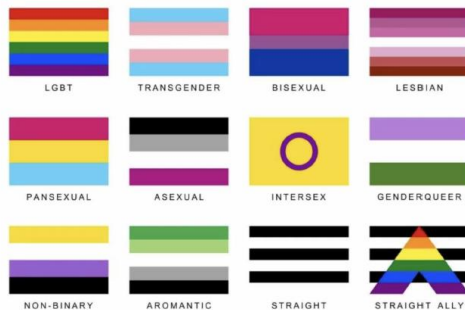


_Siamo nell'Era Tecnologica e digitale, **la concorrenza** non è più solo **off line e locale** ma è anche **on line e globale**.

_La sostenibilità è sempre di più al centro dell'attenzione, il **Cliente finale** è sempre più **informato e attento alla scelta di acquisto** e della sostenibilità del prodotto prima ancora del prezzo.



SEXUAL IDENTITY FLAGS



_Vi è una nuova percezione e **libertà nell'Identità di Genere** che chiede un nuovo approccio e cambiamento nella gestione dei Collaboratori e del loro stile.

COME GESTIRE TUTTI QUESTI CAMBIAMENTI IN UN MONDO VELOCE ?



COSA POSSONO FARE GLI HR e le Altre FIGURE Aziendali che Gestiscono Persone ?

GLI HR e le Altre FIGURE Aziendali che Gestiscono Persone Possono rendere le IMPRESE CASE DI VETRO

SAPER FARE FAR SAPERE

Esporsi al giudizio degli stakeholder
che vogliono conoscere sempre di più
l'impegno SOCIALE
**TRASPARENZA e RESPONSABILITÀ nel
FARE BENE**



Responsabilità e Successo dall'IO al NOI

MODELLO ORGANIZZATIVO CIRCOLARE – DALLA PIRAMIDE AL CERCHIO

Era Industriale

Fare

Datore di Lavoro
Dipendente

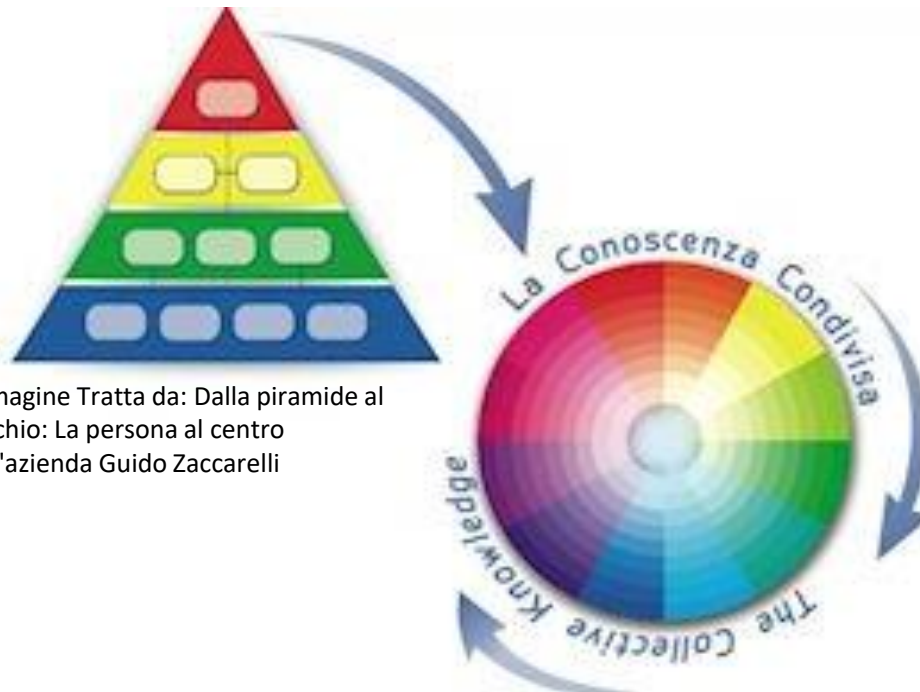


Immagine Tratta da: Dalla piramide al cerchio: La persona al centro dell'azienda Guido Zaccarelli

Era Tecnologica

Fare-Pensare

Imprenditore
Collaboratore



LEADERSHIP Responsabile Sostenibile

_ 12 _ Consigli _ Riflessioni



LEADERSHIP Responsabile Sostenibile _ 12 _ Consigli

- 1_ RICORDARSI che siamo nell'era di internet per cui quello è il **modello da applicare**.
- 2_ ESSERE CONNESSI in azienda, fare network per **condividere informazioni** che arrivano da fuori e confrontarsi per condividere conoscenza e esperienza al fine di trovare in tempo reale le soluzioni/risposte da dare al fuori.
- 3_ EVOLVERE da **piramide a cerchio**.
- 4_ PASSARE da Datore Lavoro e Dipendente → **Datore di Opportunità e Collaboratore** nuova logica RESPONSABILITA'.
- 5- PRIMA di Titolari /Manager / Collaboratori **CI SONO Persone - Esseri Umani**. Up grade del concetto di Genere in Azienda.
- 6_ AVERE CHIARO: **HUMAN BEING** prima di essere human Doing.
- 7_ Le 4 DIMENSIONI dell'essere umano ha 4 dimensioni

A- Spirituale B - Fisica C - Emotiva e Razionale

Non è una macchina – Motivazione Coinvolgimento Responsabilizzazione

PS. Attenzione all'UMANESIMO – Evoluzione dell'Essere Umano dalla Specie

TRANUMANESIMO - Potenziamento delle Persone con l'Ibridazione con la A.I.

LEADERSHIP Responsabile Sostenibile _ 12 _ Consigli _ Riflessioni

8_ OGNI PERSONA in azienda porta **bagaglio professionale e personale VALORE INTANGIBILE** che ogni giorno contribuisce a
Creare e sviluppare il Valore TANGIBILE PROFITTO SOTENIBILITA

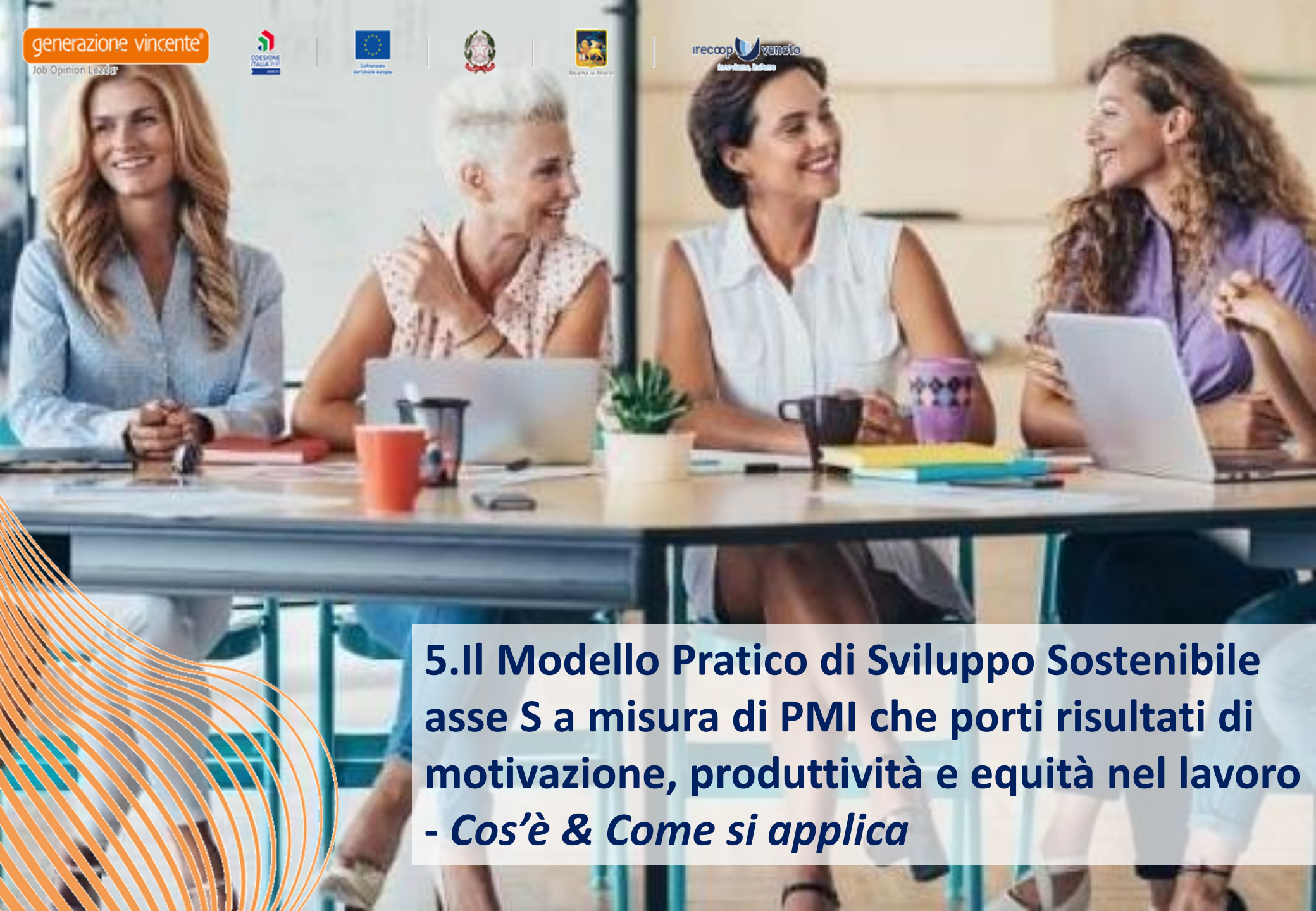
9_ ANDARE oltre l'età anagrafica, gli anni di esperienza genere...
va avanti l'idea che è utile per continuare a fare utile, sostenibilità economica in azienda!

10_ PUNTARE sui **TALENTI E MERITI** degli Esseri Umani

11_ IMPARARE cosa sono **L'UMILTÀ ASCOLTO**

12_ ESSRE CONSAPEVOLI che il Modello maschile può ESSERE ARMONICO E COMPLETO solo se si INTEGRA con il
MODELLO A CERCHIO FEMMINILE

BUONA INNOVAZIONE della Vostra Vita in modo Sostenibile

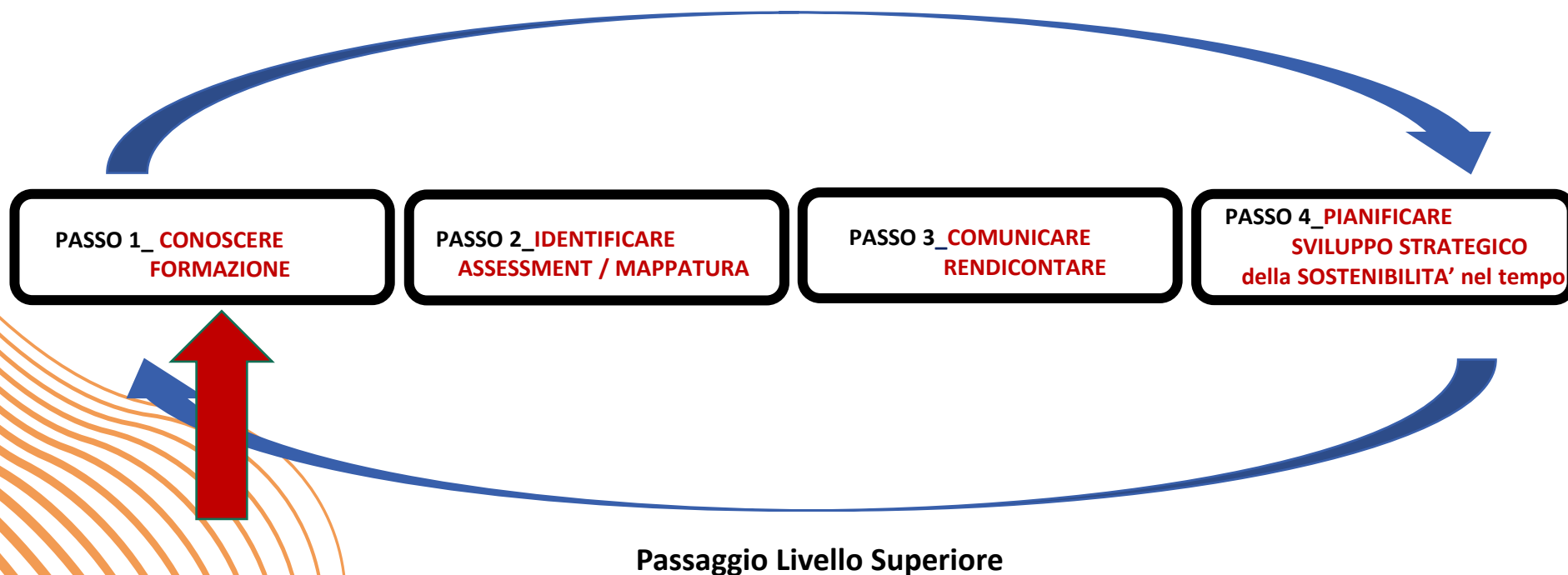
A photograph of four women sitting around a table in a meeting, smiling and engaged in conversation. They are in a professional setting with laptops and coffee cups on the table. The background is a bright, modern office space.

**5. Il Modello Pratico di Sviluppo Sostenibile
asse S a misura di PMI che porti risultati di
motivazione, produttività e equità nel lavoro
- *Cos'è & Come si applica***

Da Dove partiamo nella ns Azienda

TUTTO in 4 passi: Percorso di Sostenibilità per le PMI Italiane

Modello di Sviluppo Circolare della SOSTENIBILITA'*



PASSO 1 . FORMAZIONE TECNICA IN AZIENDA con le Persone

Si inizia con la FORMAZIONE TECNICA di Sostenibilità d'Impresa, con il coinvolgimento delle Persone in Azienda per avere le Conoscenze & Competenze necessarie per poter realizzare la

_MAPPATURA delle azioni Sostenibili già in essere con la definizione dei KPI di misurazione (Passo 2)

_COMUNICAZIONE delle azioni da presentare nelle Rendicontazioni (Passo 3)

_PIANIFICAZIONE dello sviluppo del Percorso di Sostenibilità in azienda nel tempo (Passo 4).



Creare la BASE di COMPETENZA di Sostenibilità per le PERSONE dell'Azienda

PASSO 2_IDENTIFICARE _ ASSESSMENT / MAPPATURA

La realizzazione della Mappatura prevede l'Analisi e la Raccolta di tutte le Azioni di Sostenibilità attualmente svolte in azienda (a volte in modo inconsapevole) e la mappatura delle Azioni che si possono incrementare prioritariamente per ottenere vantaggi dall'Impegno di Sostenibilità.

Linee Guida internazionali ISO 26000



Passare da Sostenibilità INCONSAPEVOLE a Sostenibilità CONSAPEVOLE

PASSO 3 . SVILUPPARE LA COMUNICAZIONE ON-OFF LINE Verso gli STK



Si definiscono e sviluppano gli Strumenti migliori per RENDOCONTARE e COMUNICARE l'Impegno SOSTENIBILE dell'Azienda verso gli Stakeholder.

RENDICONTARE _ Attraverso Standard Internazionali si comunica l'Impegno di Sostenibilità con Strumenti Istituzionali e Formali

COMUNICARE
Strumenti Marketing e di Informazione per Sensibilizzare

Passare dal SAPER FARE al FAR SAPERE ...

PASSO 4_PIANIFICARE _ SVILUPPO STRATEGICO della SOSTENIBILITÀ



bisogna **mantenere e sviluppare l'Impegno di Sostenibilità nel Tempo** con:

- Piani Strategici di Sostenibilità
 - Miglioramenti degli impatti aziendali di Sostenibilità
- con Progetti concreti verso l'Ambiente, le Persone e il Business

-.....

Tutte queste attività di Sviluppo della Sostenibilità devono nel tempo essere Mappate, Misurate, Incrementate e rendicontate per poter **trarre vantaggi dall'Impegno di Sostenibilità** che ogni Azienda decide di intraprendere.

Pianificare e misurare la Sostenibilità nel tempo diventa una Scelta di «Vita Aziendale»

generazione vincente®

Job Option Leader



irecoop veneto
Innovazione, Insieme

Grazie

Non fatevi condizionare
**Siate Libere.i di
Essere Voi
Stesse.i !**

La migliore versione di voi stesse.i



ROMINA NORIS
Valore · Persone · Sostenibilità per PMI