

Il Commento Società

Diversity & Inclusion: molto più di una sola "S" in ESG

di Vincenzo Candido Renna e Laura Spano (*)

15 Novembre 2023

NT+ Contenuto esclusivo Norme & Tributi Plus

Nel "percorso di consapevolezza" orientato alla sostenibilità, l'acronimo ESG rappresenta il mezzo di locomozione su cui le organizzazioni ripongono il loro impegno al fine di raggiungere determinati risultati **ambientali (E), sociali (S) e di governance (G)**, dimostrando la propria capacità di azione/reazione agli impatti critici che le coinvolgono.

Tuttavia, seppur la misurazione della sostenibilità aziendale preveda una forte integrazione delle tre dimensioni – in un approccio quasi "olistico" –, assistiamo ad un **netto squilibrio** tra le stesse legato ad una "non-trascurabile" **prevalenza di attenzione ai temi ambientali e di governance**.

La **dimensione sociale**, pur rappresentando un valore assolutamente straordinario nell'ambito della trasformazione sostenibile di ogni azienda, **delinea un quadro profondamente preoccupante**.

Eppure, la valorizzazione delle persone e delle loro diversità e le politiche di inclusione costituiscono in ingrediente essenziale della **people strategy**, in quanto le aziende che riescono ad esprimere un **alto tasso di diversità** – ad esempio di genere, età, background culturale e professionale ecc.- possono disporre di un più ampio spettro di punti di vista, opinioni ed esperienze, portando quindi **maggior valore nelle decisioni**.

Ed ecco che il "**pensiero integrato**" deve fare i conti con le difficoltà presenti sul piano concreto.

Detto in altri termini, la **Parità di Genere**, che rappresenta uno dei principi cardine del più ampio contesto della **Diversity & Inclusion**, non può essere relegata ad una questione puramente accademica, ma deve essere rivolta all'**attuazione di policy e strategie di Corporate Social Responsibility (CSR)** che in concreto mirino a ridurre il divario di genere in tutte le sue forme e in qualsiasi area aziendale, dalle opportunità di carriera alla parità salariale, fino alla tutela della genitorialità.

A tale proposito, interviene la **tassonomia sociale dell'UE** che definisce un sistema di classificazione, tradotto in un linguaggio comune, degli obiettivi sociali e delle relative attività da svolgere in concreto, che va ad affiancarsi alla tassonomia delle attività economiche sostenibili. Ed ancora, la **social taxonomy** favorisce il canalizzare degli investimenti privati e degli interessi materiali degli **stakeholder** verso quelle organizzazioni che dimostrano il proprio impegno nel sociale.

Tre gli obiettivi principali della Tassonomia sociale:

- garanzia di un **lavoro dignitoso per tutti** (compresi i lavoratori operanti lungo tutta la catena del valore);
- garanzia di **standard di vita e benessere adeguati per i consumatori finali di prodotti e servizi** ;
- promozione di **comunità e società inclusive** .

Per perseguire tali **goals** la Commissione europea ha chiesto alla **Platform on Sustainable Finance (Psf)**, un gruppo di 68 esperti, di fornire dei **suggerimenti strutturali** che, a differenza di quelli ambientali, si basano

su norme, principi e obiettivi internazionali, data la maggiore difficoltà a sviluppare criteri quantificabili e basati su aspetti scientifici.

I documenti analizzati dalla Psf per **definire la tassonomia sociale** sono:

- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**
- **Dichiarazione Ilo** (Organizzazione Internazionale del Lavoro)
- **Linee Guida Ocse**
- **Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**.

I macro-obiettivi definiti della *social taxonomy* vengono poi declinati in base alle priorità dei diversi settori industriali attraverso **sotto-obiettivi**, quest'ultimi rappresentano **una guida per gli investitori** e, in generale, per gli *stakeholder*, nella definizione dei temi materiali rilevanti della salute e sicurezza, della remunerazione dei lavoratori e della non discriminazione.

Pertanto, chiariti i temi perseguiti dai portatori di interesse, l'impegno ricade sulle organizzazioni che vogliono adottare i valori definiti dagli ESG, le quali sono chiamate a **riequilibrare i pesi in favore della dimensione Social**, sulla base della **Tassonomia Sociale**, definendo una **strategia D&I adeguata, trasparente e simmetrica** non solo alle proprie performance ma anche e soprattutto agli interessi manifestati dagli *stakeholder*.

Appare evidente che riconoscere e sfruttare la *Diversità & Inclusione* è una scelta etica e coraggiosa, che consente alle persone di prosperare e fare del proprio meglio in contesti che consentono una collaborazione e una partecipazione efficace.

A tale proposito, giunge in soccorso la **norma UNI ISO 30415:2021** "*Human Resource Management Diversity and Inclusion*", la quale si offre quale ottimo strumento per tutte le organizzazioni operanti in settori diversi, siano esse pubbliche, private, governative o non governativa, indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo, dall'attività dal comparto industriale, dalla fase di crescita, dalle influenze esterne e dai requisiti specifici del Paese.

Si tratta, a ben guardare, di uno **standard gestionale**, ossia, un metodo riconosciuto per gestire un business, per operare in un dato settore economico e per conseguire determinati obiettivi, economici, sociali, ecc.

Infatti, più in generale, uno standard può riguardare la creazione di un prodotto, la gestione di un processo, la fornitura di un servizio o la fornitura di materiali: **gli standard possono coprire una vasta gamma di attività intraprese dalle organizzazioni e utilizzate dai loro clienti**.

Lo **standard Diversity and Inclusion** si propone di favorire un vero e proprio **cambiamento di "mentalità"**, guidando scelte decisamente sostenibili sia sul piano sociale che nella costruzione delle reti con i portatori di interessi.

La predisposizione del piano strategico, nel quale siano definiti gli obiettivi da raggiungere unitamente ai punti di riferimento per l'organizzazione e alle azioni che la stessa intende mettere in campo, del **codice di condotta e di policy interne**, volte a tutelare e valorizzare le diversità oltre che definire le **norme di comportamento**, rappresentano gli interventi in concreto da compiere nella definizione di un **framework operativo** che consenta, tra l'altro, di ottenere il **riconoscimento da parte di un Ente Terzo accreditato dell'efficacia delle politiche di D&I**.

Nella prospettiva ESG di dare vita ad una economia degli *stakeholder* e, dunque, alla possibilità di generare nuove forme di valore per tutti gli attori che concorrono al progresso di un'organizzazione, **l'ottenimento di**

una certificazione ISO 30415, permetterà sicuramente alle imprese di dimostrare l'impegno e i risultati raggiunti, armonizzando tale sistema con quelli di gestione, **in un'ottica di miglioramento del punteggio di rating** e, di riflesso, **di incentivazione della affidabilità e della fiducia aziendale**.

Fondamentale sarà l'apporto dei **consulenti ESG**, che insieme al Management aziendale dovranno individuare e promuovere iniziative per favorire un migliore equilibrio tra vita privata e lavorativa, eventi sulla valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, sulla parità di genere e policy a favore della genitorialità come quella che consente per esempio ai *neopapà (o genitori in una coppia dello stesso sesso) di usufruire di un congedo di paternità fino a otto settimane, retribuito al 100%*.

L'obiettivo è quello di realizzare **un ambiente di lavoro inclusivo**, in cui ciascuno dei dipendenti si senta **valorizzato e incoraggiato a esprimere sé stesso pienamente, a prescindere dal proprio orientamento sessuale, di genere, etnia, cultura o religione**.

Papa Francesco nell'enciclica "*Fratelli Tutti*" scrive: "**Non esiste peggiore povertà di quella che priva della dignità del lavoro**", lo standard ISO 30415:21 recupera a sé anche la dimensione della **dignità del lavoro e del rispetto dei diritti umani troppo spesso calpestati in funzione del profitto**.

(*) A cura dell'Avv. Vincenzo Candido Renna, Partner 24 Ore e Avv. Laura Spano, Compliance and Sustainability Specialist

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Il Sole
24 ORE