



Un progetto di  
**EKON**  
STRATEGIC CONSULTING

In collaborazione con  
 **adnkronos**

Rapporto 2023 dell'ESG Culture LAB

# LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ IN ITALIA

**I risultati dell'indagine nazionale e le esperienze di aziende e organizzazioni**



# LE AZIENDE PARTNER



# LE AZIENDE PARTNER



« Con 140 anni di storia siamo la più antica azienda in Italia nel settore dell'energia. Come allora anche oggi pensiamo al futuro continuando a investire sulle nuove generazioni e sulla formazione delle loro competenze professionali e umane ».

**NICOLA MONTI – CEO**



« L'uguaglianza di genere è fondamentale in considerazione del ruolo chiave della donna nello sviluppo umano di ogni gruppo sociale, dalla famiglia, alla comunità, all'impresa. Inoltre, l'uguaglianza di genere è fortemente integrata negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG) ai quali gli attuali impegni aziendali di Eni e gli obiettivi futuri sono allineati. Con la firma dei WEP, Eni avrà accesso a nuove e interessanti opportunità per rafforzare ulteriormente il suo sostegno all'uguaglianza di genere e all'empowerment, progredendo nel proprio percorso verso il raggiungimento di questi obiettivi ».

**CLAUDIO DESCALZI – Amministratore Delegato**



« Da oltre cento anni muoviamo persone, merci, valori e idee. Per questo, ogni giorno, l'impegno del Gruppo FS Italiane è rivolto alla valorizzazione dei singoli individui, premiando il talento, sostenendo l'inclusività, realizzando un'effettiva parità di genere e favorendo lo scambio intergenerazionale, nella consapevolezza che il capitale umano debba rappresentare una vera e propria risorsa strategica ».

**LUIGI FERRARIS – Amministratore Delegato**



« La nostra è una storia di innovazione, fatta di investimenti pensati per generare valore condiviso lungo tutta la filiera, con pratiche all'avanguardia in campo ambientale e sociale tese ad un modello di sviluppo del Paese più sostenibile e inclusivo »

**MARCO HANNAPPEL  
Area VP South West Europe Cluster Philip Morris International - AD e Presidente**



« Le nostre persone rappresentano l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici a beneficio di tutti i nostri stakeholder. È concreto il nostro impegno a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata a garanzia di un percorso di pari opportunità ed equità nella crescita professionale, offrendo strumenti e modelli di lavoro moderni e flessibili, per rispondere a specifici bisogni personali e professionali »

**MATTEO DEL FANTE – Amministratore Delegato**



« La transizione verso modelli di business sostenibili parte dalla resilienza e prosperità economica delle imprese, dai valori e dal benessere delle persone, dalla cura del Pianeta. Con l'approvazione del Piano Strategico 23-25, integrato nelle strategie di Cassa Depositi e Presiti, abbiamo riconosciuto la sostenibilità come nostro valore guida, ponendolo alla base delle scelte d'investimento di SIMEST, lavorando su rigenerazione culturale interna ed innovazione di strumenti consulenziali per le imprese sempre più mirati ad investimenti ESG, accompagnando le imprese, con un focus sulle PMI, su un percorso di internazionalizzazione intrecciato all'evoluzione della sostenibilità »

**REGINA CORRADINI D'ARIENZA – Amministratrice Delegata**

# LE ESPERIENZE DELLE AZIENDE PARTNER





## KALEIDOS, SOCIAL IMPACT LAB



**DATA**  
Maggio 2022  
in corso

**TIPO DI ATTIVITÀ**

Sviluppo e misurazione di iniziative a impatto sociale

**TARGET COINVOLTO**

Tutta l'azienda e stakeholder esterni

Kaleidos è il **Social Impact Lab di Banca Ifis** che sviluppa **progetti** a sostegno di una **cultura più inclusiva**.

Parte del Piano Industriale D.O.E.S., presentato dal Presidente di Banca Ifis **Ernesto Fürstenberg Fassio** in occasione del **40° anniversario** della Banca, Kaleidos è il fulcro della **strategia di sostenibilità** del Gruppo.

Elemento fondamentale del Social Impact Lab è la **misurazione** e il **monitoraggio dell'impatto** generato dai progetti supportati, attraverso un modello sviluppato in collaborazione con il **Politecnico di Milano**.

Tra le iniziative più recenti, la creazione del **Parco Internazionale di Scultura**, luogo pensato per la fruizione dell'**arte contemporanea** all'interno di Villa Fürstenberg a Mestre, sede della Banca.

**GLI OBIETTIVI:**

- generare un **impatto positivo sull'economia reale** e creare **valore per il territorio**, integrando le strategie di business con gli **obiettivi sociali e ambientali**
- promuovere **progetti a elevato impatto sociale** in tre aree: **comunità inclusive, cultura e territorio e benessere delle persone**.

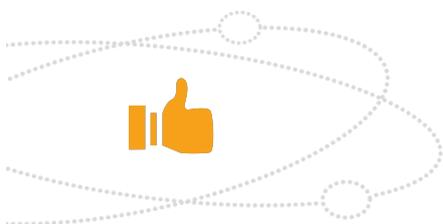
**PUNTI DI FORZA**



Kaleidos esprime il **purpose della Banca**: creare **valore per le persone**, attraverso il potenziale generato dalla **diversità**, come volano di **innovazione sostenibile**.

Il Social Impact Lab promuove partnership che stimolino la **collaborazione tra pubblico e privato**, valorizzando **competenze** e **nuove idee**. Attraverso la valutazione d'impatto, è possibile quantificare e monitorare l'impatto generato dalle iniziative in ambito di **responsabilità sociale**.

La creazione di Kaleidos permette di raccogliere tutte le progettualità della Banca che riguardano **persone, comunità e territori**, garantendo allineamento con la strategia di lungo termine, il purpose del Gruppo e stimolando la diffusione di una **cultura di sostenibilità** tra tutti gli **stakeholder**.





# EDISON, I GIOVANI E L'ENERGIA DEL FUTURO



## DATA in corso

### TIPO DI ATTIVITÀ

Centro di alta formazione

### TARGET COINVOLTO

Studenti e studentesse

La **promozione delle competenze STEM per l'energia** è uno dei temi fondamentali in Edison.

Il progetto «**Deploy Your Talent**» promuove la collaborazione tra imprese e Scuole secondarie di primo e secondo grado per sensibilizzare le giovani sul valore della formazione nelle materie tecnico-scientifiche e su come una solida formazione STEM possa fare la differenza per trovare lavoro e crescere professionalmente.

Con Aforisma School of Management di Lecce, nel 2021 Edison ha costituito la **Scuola dei Mestieri dell'Energia** per formare in Puglia nuovi artigiani e artigiane dell'energia. Il percorso si rivolge ai giovani e alle giovani tra i **14 e i 29 anni** non impegnati/e in percorsi di studio professionali.

### GLI OBIETTIVI:

- Supportare le istituzioni scolastiche nell'**orientamento agli studi** e nel successivo inserimento nel **mondo del lavoro**
- Raccontare agli studenti e alle studentesse i mestieri dell'energia e **superare gli stereotipi di genere** ancora presenti nelle materie STEM
- Contrastare problematiche di **abbandono scolastico precoce**
- Avere un **impatto positivo sui territori** e sulle **comunità**



*«Alla base di tutte le iniziative di Edison c'è la convinzione dell'importanza e responsabilità che anche l'impresa può e deve avere nell'orientare gli studenti verso decisioni che determineranno il loro futuro nel mondo del lavoro. Scelte libere da stereotipi e bias cognitivi che in passato hanno molto condizionato e ancora condizionano le giovani generazioni».*

NICOLA MONTI – CEO

## PUNTI DI FORZA



La promozione delle **competenze STEM** (Science, Technology, Engineering, Mathematics) è una tematica fortemente collegata **all'occupabilità** ed **impiegabilità** e alla preparazione delle nuove generazioni alle **professioni del futuro**. Edison considera questa tematica significativa, sia per le risorse interne, che per le risorse esterne.

I progetti citati sopra sono solo alcuni tra le diverse iniziative che Edison da anni promuove. L'azienda partecipa con entusiasmo e attenzione a numerose attività che riguardano il **mondo dell'istruzione**, nell'intento di orientare i più giovani sui temi dell'energia e di attivare **percorsi virtuosi ed esperienziali**, attivando **partnership con Scuole e Università** sul territorio nazionale.





# L'IMPLEMENTAZIONE DEI WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES



**DATA**  
In corso

**TIPO DI ATTIVITÀ**

Piano d'azione per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile

**TARGET COINVOLTO**

Persone dell'azienda

Per Eni, azienda globale dell'energia, che conta su persone e strutture in tanti Paesi del mondo, la **pluralità** è una risorsa, un'occasione di arricchimento e un **patrimonio** che rende l'azienda più forte nelle sfide globali.

Nel 2021 Eni ha sottoscritto i **Women Empowerment Principles (WEP)** delle Nazioni Unite per ribadire il proprio impegno nel favorire l'**uguaglianza di genere** e l'**empowerment femminile** nel luogo di lavoro, nelle pratiche di business e nella società.

Nel 2022 ha realizzato un processo di auto-valutazione della propria performance basato sul "**Gender gap analysis tool**", strumento messo a disposizione dai WEP per l'individuazione dei propri punti di forza, e aree di miglioramento. Eni si è posizionata come **Achiever** con un punteggio del 51% (solo il 21% delle aziende a livello globale ha raggiunto un punteggio superiore al 50%). Questo processo è stato un potente facilitatore per l'adozione del **Piano di Azione WEP**.

**GLI OBIETTIVI:**

- Promuovere l'**uguaglianza di genere e l'empowerment femminile** nel luogo di lavoro, nelle pratiche di business e nella società
- Integrare una **prospettiva di genere** nei propri **processi interni ed esterni**, così come nei propri progetti di sviluppo locale.
- garantire che le attività siano **realmente inclusive** e che le donne siano sia **beneficiarie che leader** delle iniziative aziendali.



**PUNTI DI FORZA**



Il **processo di auto-valutazione** è stato strutturato con una forte attenzione alle metriche quale preconditione per la promozione di un **cambiamento misurabile**. Eni ha scelto di integrare il **Gap Analysis Tool** con circa 70 quesiti selezionati con un approccio basato sul rischio associato al settore di business e alle aree geografiche di operatività. Per la soddisfazione del criterio è stata adottata una soglia di copertura dell'80% della popolazione aziendale totale.

L'**Action Plan WEP** di Eni è il risultato di un lavoro inter-funzionale ampiamente partecipato (circa 80 persone di Eni coinvolte, 20 funzioni, 33 interviste). Il Piano d'Azione WEP è articolato in quattro aree principali: **salute e sicurezza** delle dipendenti; rapporti con le **comunità** e progetti di **sviluppo locale**; **prospettiva di genere** nei processi HR; **violenza di genere**.





# PCTO PER STUDENTI E STUDENTESSE CON DISABILITÀ E NEURODIVERGENZE



## DATA

Febbraio – Luglio 2023

## TIPO DI ATTIVITÀ

Progetto di tirocinio in impianti aziendali rivolto a studenti e studentesse delle scuole superiori

## TARGET COINVOLTO

Personale di impianto, operaio e impiegato. Capi impianto. Risorse umane territoriali

Tra i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO - ex alternanza scuola-lavoro), il Gruppo FS ha avviato tra febbraio e luglio 2023 un percorso rivolto a **studenti e studentesse con disabilità e neurodivergenze**.

Il progetto ha previsto l'inserimento negli impianti tecnici di **ragazze e ragazzi con bisogni educativi speciali**. L'esperienza sul campo è stata preceduta da una fase preparatoria di analisi della compatibilità fra il ruolo di destinazione e le esigenze specifiche della persona.

Ad ogni partecipante è stato assegnato un **tutor interno**; allo stesso tempo, ogni studente ha lavorato con **tutte le risorse presenti in impianto**.

## GLI OBIETTIVI:

- Ritagliare un **percorso su misura** del singolo studente/tessa, fornendo ad ogni partecipante **un'esperienza di inserimento sociale e di orientamento al lavoro**, basata sulle sue attitudini e sugli obiettivi formativi concordati con la scuola.
- **Sensibilizzare** i dipendenti del Gruppo FS attraverso **incontri formativi**
- Trasmettere **competenze trasversali** per un maggiore presidio del ruolo e orientamento al cliente con **disabilità e/o esigenze specifiche**.



«Trasformazioni come quella che il Gruppo FS sta affrontando non possono essere realizzate se non con le persone, il nostro Capitale Umano. Da un lato intercettando le nuove spinte motivazionali delle persone già presenti nel Gruppo FS, dall'altro ricercando e attraendo giovani con nuove competenze »

**ADRIANO MUREDDU – Chief Human Resources Officer**



## PUNTI DI FORZA

Coinvolgimento del **personale operativo** sul territorio; ripensare insieme con i Responsabili di impianto le mansioni e le loro caratteristiche; aumento della consapevolezza su **autismo e disabilità**; formazione su temi trasversali per risorse focalizzate principalmente su temi di natura tecnica; miglioramento del clima di lavoro in chiave di **maggiore accoglienza** e apertura all'altro e alle sue esigenze.

Le **persone con disabilità** e le **persone autistiche/neurodivergenti** hanno grandissime difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro; iniziative come queste dimostrano non solo che possono lavorare ma che il loro **contributo**, valorizzato rispetto alle specifiche attitudini, può fornire **valore aggiunto** per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di sviluppo e diversificazione delle competenze/esperienze.





PHILIP MORRIS ITALIA

# PHILIP MORRIS INSTITUTE FOR MANUFACTURING COMPETENCES (IMC)



**DATA**  
in corso

TIPO DI ATTIVITÀ

Centro di alta formazione

TARGET COINVOLTO

Azienda, filiera e comunità in cui l'azienda opera

A giugno 2022 è stato inaugurato il **Philip Morris Institute for Manufacturing Competences (IMC)**, il centro del gruppo Philip Morris International per l'**alta formazione** e lo **sviluppo delle competenze** legate a **Industria 4.0** all'interno dello **stabilimento di Crespellano (Bologna)**.

Realizzato secondo i più avanzati standard di **sostenibilità ambientale**, l'IMC organizza numerose iniziative creando sinergie con **enti di formazione, istituzioni e Università**, come ad esempio: **programmi di upskilling; call for innovation** per startup; **borse di studio** per la frequenza ai corsi di alta formazione in industria 4.0; **percorsi di formazione** dedicati ai docenti degli istituti ITS; **hackaton** legati alla promozione delle materie STEM.

GLI OBIETTIVI:

- Garantire la possibilità di **sviluppare competenze di valore** nell'ambito dell'industria 4.0, superiori alle sole competenze tecniche incluse nei modelli tradizionali di "on the job training"
- In collaborazione con le Università e i centri di ricerca, **diffondere la cultura** ed il **valore dell'innovazione** e dello **sviluppo continuo**, agendo da polo di formazione per **nuovi talenti**, dentro e fuori l'azienda
- Favorire la definizione e la diffusione di **strategie di sviluppo sostenibile**, promuovendo progetti che coinvolgono imprese e stakeholder del territorio e di tutta Italia



« Le competenze sono un fattore strategico per la competitività e la produttività del Paese e delle aziende. Per contribuire a ridurre il gap che persiste tra il mondo della formazione e delle imprese abbiamo realizzato il Philip Morris Institute for Manufacturing Competences, il nostro progetto per lo sviluppo delle competenze del futuro legate all'industria 4.0, aperto non soltanto alle nostre persone ma anche alla nostra filiera produttiva, ai territori in cui operiamo e al mondo della formazione accademica e tecnica »

MARCO HANNAPPEL – Area VP South West Europe Cluster Philip Morris International AD e Presidente



PUNTI DI FORZA



L'IMC vuole essere un punto di riferimento per il Paese per ciò che riguarda la **formazione continua** e il **trasferimento tecnologico**.

Consente di concentrare in un unico luogo la **produzione** e la **condivisione di conoscenze** che contribuiscono non solo a raggiungere gli obiettivi dell'azienda, ma anche a **creare valore** per i **dipendenti**, i **partner** di filiera, e le **aziende** che, pur non direttamente in rapporti con Philip Morris, ne condividono le aree d'azione, le **politiche di occupabilità** o le **iniziative sociali**.



## Posteitaliane

# POLICY «SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ ATTIVA»



**DATA**  
In corso

### TIPO DI ATTIVITÀ

Iniziative a sostegno della genitorialità attiva

### TARGET COINVOLTO

Dipendenti con figli (madrì e padrì)

Con la Policy «Sostegno della Genitorialità Attiva», il Gruppo sta sviluppando un **programma personalizzato di welfare** in base al profilo professionale e alle esigenze dei dipendenti con figli.

La Policy si articola su una serie di azioni e proposte: introduce **processi gestionali** e di **caring per le persone** di Poste Italiane; promuove la **genitorialità condivisa**; favorisce l'aumento del **coinvolgimento dei papà** negli impegni familiari e il potenziamento dei meccanismi di conciliazione **vita familiare-lavoro**.

Tra le attività previste: l'uso di piattaforme per **migliorare le soft skill** acquisite attraverso il ruolo genitoriale, programmi di **aggiornamento e di coaching** per facilitare il rientro al lavoro, **asili nido aziendali**, il pacco nascita per l'arrivo del bebè "**Fiocco Giallo**", seminari di sensibilizzazione rivolti a tutti i genitori.

### GLI OBIETTIVI:

- **Supportare il ruolo genitoriale** e valorizzare l'**equilibrio di genere** per superare stereotipi, discriminazioni e pregiudizi nei luoghi di lavoro
- Definire una **cornice di riferimento chiara** per le donne prima e dopo il periodo della **maternità** (o della **adozione**)
- Porsi come **modello** anche a **livello internazionale** promuovendo il sostegno della genitorialità anche come leva di contrasto alla **denatalità**.



« La decisione dell'Azienda di varare la Policy Sostegno della Genitorialità Attiva, al fine di supportare il ruolo genitoriale e valorizzare l'equilibrio di genere, superando stereotipi, discriminazioni e pregiudizi nei luoghi di lavoro, rafforza la centralità dei pilastri ESG "Valorizzazione delle persone" e "Diversity & Inclusion", e si pone come best practice di mercato e internazionale »

**MATTEO DEL FANTE – Amministratore Delegato**



### PUNTI DI FORZA



Offrire una risposta concreta e plurale alle persone per rafforzare la **conciliazione familiare**, sostenere la condizione e la **carriera femminile**, promuovere la condivisione delle **responsabilità di cura dei figli**.

In questo modo Poste Italiane fa un investimento per il futuro e punta a porsi come modello anche per altre aziende.

Vista l'elevata componente femminile che caratterizza Poste Italiane, l'obiettivo è anche quello di investire in misura crescente sulla **relazione di fiducia** basata su un dialogo continuo tra la donna e il management di riferimento come leva per aiutare i dipendenti ad esprimere le proprie capacità personali e professionali, comprese le **competenze specifiche** che si sviluppano diventando genitori.



# simest CULTURA DI IMPATTO ESG

gruppo cdp



**DATA**  
Marzo 2023 – in corso

**TIPO DI ATTIVITÀ**

Advocacy di imprese partner, intervento formativo, azione collettiva di sensibilizzazione e ingaggio

**TARGET COINVOLTO**

Tutta l'azienda e le imprese partner

Con l'adozione del Piano Strategico 2023-25 "Impatto d'Impresa. Sì, un patto per crescita", e in linea con le scelte di **Cassa Depositi e Prestiti**, SIMEST ha avviato un ampio piano per la sensibilizzazione degli stakeholder, esterni ed interni, sulle sfide e gli obiettivi connessi alla **transizione ESG** e sul proprio ruolo a supporto del Paese.

Il percorso ha visto nel 2023 la realizzazione di molteplici attività e profondi cambiamenti sull'operatività, a partire dall'inserimento della **valutazione d'impatto negli investimenti partecipativi** e dalle modifiche sulla finanza agevolata con i finanziamenti a supporto della **transizione verde** e dell'**innovazione tecnologica**.

È inoltre partito il **roadshow sul territorio** per illustrare alle **imprese** i vantaggi legati alla crescita sostenibile. Per la **popolazione aziendale**, corsi di formazione base e specialistici, nonché un'ampia attività di sensibilizzazione sulle azioni a forte impatto sociale ed ambientale sul territorio.

**GLI OBIETTIVI:**

- Rafforzare la **consapevolezza** e favorire uno **scambio di esperienze** con il network di imprese partner
- **Trasferire competenze** specialistiche e tecniche sui temi ESG
- **Informare e sensibilizzare** le persone di SIMEST sui principali ambiti della sostenibilità
- **Coinvolgere** le persone SIMEST anche attraverso esperienze immersive sul **valore della sostenibilità**



*«Con il Piano Strategico 23-25 abbiamo riconosciuto la sostenibilità come nostro valore guida. Si tratta non solo di una scelta in cui crediamo fortemente, ma di una direzione verso cui intendiamo accompagnare le imprese italiane affinché siano più competitive a livello internazionale, consolidando la presenza del Made in Italy sui mercati globali dove siamo presenti con loro da circa 30 anni in più di 130 paesi»*

**REGINA CORRADINI D'ARIENZO** – Amministratrice Delegata



**PUNTI DI FORZA**



Il percorso, basato su una logica **aperta e partecipativa**, vuole trasferire alle imprese partner e alle persone SIMEST **maggiore sensibilità** e **competenze più strutturate** in modo da rendere l'agire quotidiano più consapevole, aumentando così l'impatto potenzialmente generabile singolarmente e a livello aziendale.

L'obiettivo è dare concretezza alle sfide che pone la **sostenibilità** fornendo, al tempo stesso, **soluzioni** che possano essere messe in campo attraverso **esperienze dirette**.

**Contaminazione, condivisione e coinvolgimento** di tutte le persone SIMEST sono i cardini di questa progettualità e, più in generale, del Piano Strategico 2023-25 "Impatto d'Impresa. Sì, un patto per crescita".



**Eikon Strategic Consulting Italia Società Benefit**  
 Via Cornelio Celso, 22A  
 00161 Roma  
 0644254815

www.eikonsc.com/  
 www.facebook.com/EikonSC/  
 https://www.linkedin.com/company/eikonstrategicconsultingitalia/  
 https://twitter.com/EikonSC/  
 https://www.instagram.com/eikonsc\_/\_/

Un progetto di



In collaborazione con

