

CHECKLIST AUTOVALUTAZIONE SOSTENIBILITÀ SOCIALE

STRATEGIA E POLITICHE

1. La vostra organizzazione ha adottato una strategia ESG scritta, rivista e concordata con il Consiglio di amministrazione (CdA) o altri organi direttivi?
2. La strategia ESG presenta obiettivi specifici e misurabili?
3. Il CdA/organo direttivo è responsabile dell'attuazione e dell'efficacia della strategia ESG?
4. La vostra organizzazione ha adottato politiche relative alla sostenibilità sociale, in particolare le seguenti:
 - Diritti umani
 - Due Diligence sui Diritti umani nella catena di fornitura
 - Non discriminazione e DEI (diversità e inclusione)
 - Libertà di associazione
 - Salute e sicurezza
 - Violenza e molestie
 - Lavoro minorile
 - Processi HR (reclutamento non discriminatorio, pari opportunità di carriera, ecc.)
 - Relazioni con i dipendenti e contratti
 - Orari e retribuzioni equi
 - Equilibrio vita-lavoro
 - Coinvolgimento delle parti interessate
 - Impegno con le comunità locali
 - Codice di condotta dei fornitori
5. Le politiche sono state concordate con il CdA/organo direttivo, che le ha sottoscritte e ha assegnato chiaramente responsabilità e ruoli a chi le implementerà e le monitorerà?
6. Le politiche sono riviste e riesaminate periodicamente con il CdA/organo direttivo?
7. Le politiche sono comunicate periodicamente e in modo chiaro a tutti i lavoratori in una lingua di facile comprensione e tradotte in tutte le lingue necessarie?

GOVERNANCE

8. La vostra organizzazione ha un comitato/organismo di governance dedicato alle questioni ESG o il CdA/organo direttivo è supportato da specialisti della sostenibilità?
9. La vostra organizzazione ha mai implementato progetti o attività in qualsiasi area ESG (ad esempio, progetti sociali con le comunità locali, iniziative di sensibilizzazione ambientale, ecc.)?
10. L'organizzazione dispone di meccanismi di governance interna che assicurano il monitoraggio e la valutazione delle politiche e della strategia di sostenibilità?
 - È presente personale dedicato incaricato di raccogliere i dati per garantire il rispetto e l'efficienza delle politiche?
 - Avete stabilito degli indicatori (KPI) specifici che possono aiutarvi a capire se gli obiettivi prefissati nelle strategie e politiche sono stati raggiunti?
 - Gli stakeholder, come i lavoratori, vengono consultati per garantire che siano a conoscenza delle politiche e della rilevanza dei loro contenuti?
11. L'organizzazione effettua una valutazione del rischio ESG?
12. L'organizzazione monitora la propria conformità alle normative ESG e tiene traccia delle norme attuali o future (ad esempio, attraverso compliance/ufficio ESG/personale specifico incaricato)?

ASSERZIONI ETICHE

13. La vostra organizzazione ha mai effettuato una valutazione di performance ESG che può essere monitorata rispetto al benchmark di settore (ad esempio, rating ESG)?
14. La vostra organizzazione produce un report ESG basato su standard internazionali (es. EFRAG per l'UE o GRI se volontario)?

OPPORTUNITÀ DI CARRIERA E CORSI DI FORMAZIONE

15. La vostra organizzazione offre corsi di formazione e training su temi quali i diritti dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente, la non discriminazione e altri argomenti non tecnici legati ai temi ESG?
16. La vostra organizzazione offre corsi di formazione e training su argomenti tecnici a tutti i dipendenti, in particolare alle donne e alle comunità emarginate, per garantire adeguate ed eque opportunità di sviluppo professionale?
17. Il personale delle risorse umane e i responsabili delle relazioni con i dipendenti seguono una formazione specifica su assunzioni eque, comunicazione e linguaggio inclusivi e sensibili, pregiudizi inconsci, ecc.?

COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE (PARTI INTERESSATE)

18. La vostra organizzazione dispone di una strategia/piano di coinvolgimento degli stakeholder:
- Avete attività o canali di comunicazione in cui i vostri lavoratori possono esprimere le loro preoccupazioni e lasciare un feedback (ad esempio, forum, incontri informali, sessioni di gruppo, cassetta dei suggerimenti/email, ufficio dedicato, ecc.)?
 - Prima di implementare qualsiasi iniziativa o programma di welfare, coinvolgete i vostri lavoratori per capire quali sono le loro reali esigenze?
 - Avete un piano per attività di coinvolgimento periodiche?
 - Misurate l'efficacia delle vostre attività di coinvolgimento (ad esempio, quanti lavoratori hanno partecipato, sondaggi sulla loro soddisfazione, numero di iniziative implementate con i suggerimenti dei lavoratori, ecc.)?
19. La vostra organizzazione coinvolge o si interfaccia con i sindacati/organizzazioni dei lavoratori, ad esempio per la contrattazione collettiva?

MECCANISMI DI RECLAMO

20. La vostra organizzazione dispone di un meccanismo/procedura interna di reclamo per questioni non legali (quindi oltre alla politica di whistleblowing)?
- Il meccanismo/procedura consente la presentazione di reclami anonimi?
 - I reclami vengono seguito da indagini che rispettano la riservatezza delle informazioni raccolte?
 - Si prevedono misure e sanzioni disciplinari quando viene accertato un abuso?
 - Si prevede la possibilità di offrire un risarcimento alla vittima (o alle vittime) in caso di danno?

DOVUTA DILIGENZA SUI DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA (HRDD)

21. L'organizzazione effettua la pre-qualificazione dei fornitori e dei partner commerciali in base ai rischi ESG (per esempio attraverso HRDD)?
22. L'organizzazione valuta i rischi finanziari e reputazionali legati a questioni ESG nella catena di fornitura (ad esempio, scandali, proteste, interruzioni della produzione, ecc.)?
23. La vostra organizzazione valuta le proprie pratiche commerciali per assicurarsi di non esercitare una pressione al ribasso sui propri fornitori (ad esempio, richieste di produzione elevata in tempi brevi, ribasso dei prezzi di manodopera, ecc.)

RISULTATO AUTO-VALUTAZIONE

Maggioranza
risposte “Sì”

L'organizzazione è attenta ai rischi ESG e presenta solide strutture di governance per affrontarli. Valutando gli effetti a medio e lungo termine delle sue iniziative sociali attraverso una metodica validazione e verifica dei dati, l'organizzazione aumenterà la credibilità delle sue asserzioni etiche, rendendole un elemento distintivo rispetto ai concorrenti.

Maggioranza
risposte “In
corso/Non lo so”

Sebbene l'organizzazione sia consapevole delle problematiche sociali, potrebbero essere ancora necessari degli aggiustamenti strutturali per garantire che le risorse adeguate vengano assegnate alle giuste iniziative. Il coinvolgimento degli stakeholder è fondamentale per determinare come aumentare gli impatti positivi o mitigare i rischi potenziali delle iniziative che l'organizzazione ha già o intende intraprendere.

Maggioranza
risposte “No”

L'organizzazione è all'inizio del suo percorso, quindi è essenziale costruire procedure di governance robuste in cui gli organi direttivi stabiliscono obiettivi chiari e definiscono responsabilità e mansioni. L'impegno è fondamentale ma è altrettanto importante analizzare il contesto interno ed esterno dell'organizzazione e i suoi rischi materiali, e garantire la disponibilità, anche modesta, di risorse.