

BILANCI DI SOSTENIBILITÀ

**Come coniugare produzione,
occupazione, tutela ambientale e
performance economico - finanziarie**

Abstract



Abstract

Bilanci di sostenibilità: come coniugare produzione, occupazione, tutela ambientale e performance economico - finanziarie

La rendicontazione delle iniziative di sostenibilità è divenuto un tema centrale nei dibattiti scientifici, accademici, politici e sindacali, tanto a livello nazionale che internazionale. Consapevole di ciò, la Uila Nazionale ha realizzato un progetto di ricerca, promosso dall'Ente Bilaterale del Settore (EBS), per analizzare il fenomeno, le sue evoluzioni a livello europeo e nazionale, cercando di comprendere quanto sia stato fino ad oggi realizzato sul tema della sostenibilità, in particolare, nell'Industria alimentare.

L'intento è quello di offrire uno strumento di lavoro a tutti coloro, in particolare gli stakeholder del settore, che vogliono approfondire ulteriormente questo argomento. Un tema che, nell'industria alimentare, tenendo conto della sua catena del valore e dell'essenzialità di larga parte delle produzioni in essa realizzate, assume una straordinaria rilevanza. L'analisi si è concentrata, in particolare, sugli aspetti sociali e ambientali della sostenibilità.

I primi, infatti, investono direttamente i compiti e le funzioni delle Parti Sociali che possono nella loro attività contrattuale trovare soluzioni utili, in grado di coniugare lo sviluppo produttivo ed economico con l'obiettivo di incrementare l'occupazione, porre al centro i temi sociali e promuovere il benessere delle persone dentro e fuori i luoghi di lavoro.

I secondi, invece, rivestono un'importanza strategica nel settore industria alimentare tenendo conto, in particolare, delle catene di approvvigionamento, del rapporto esistente con le produzioni primarie e del consumo energetico tipico di tutte le industrie di trasformazione.

La ricerca parte da una overview scientifica sulle ragioni e sulle modalità della rendicontazione sociale; vengono poi esposti i risultati dei questionari somministrati a datori di lavoro e lavoratori e, per finire, si tracciano delle linee guida basate sui risultati dei questionari stessi. Particolare attenzione, nel corso della ricerca, è stata posta alle ricadute "contrattuali" delle tematiche trattate. Come e quanto gli accordi di secondo livello e il Contratto Nazionale del settore possono svolgere un ruolo dirimente nell'indirizzare verso uno sviluppo sempre più sostenibile il settore industria alimentare è un'altra domanda che l'equipe di ricerca si è posta e che ha voluto sottoporre alle

lavoratrici e ai lavoratori, così come ai responsabili aziendali. Quale contributo le lavoratrici i lavoratori e le loro rappresentanze possono dare per il conseguimento di questo obiettivo è anch'esso oggetto di studio e di utili e doverose riflessioni.

Obiettivi dello studio

L'obiettivo che ci si è posti con la ricerca è stato quello di quella di offrire a tutte le Parti sociali del settore, e non solo, uno strumento fattivo, pratico ed efficace di lavoro utile ad affrontare le sfide che attendono il settore industria alimentare. Infatti, attraverso un approccio multi-metodo, che combina l'analisi di una vasta gamma di fonti (scientifiche e relative alla contrattazione) con dati di prima mano acquisiti dall'indagine di campo, la ricerca ha una finalità non solo conoscitiva, ma anche operativa. L'obiettivo è fornire strumenti di analisi e orientamento utili a stakeholder, datori di lavoro e lavoratori, per definire cosa significhi concretamente essere un'impresa sostenibile e per individuare soluzioni condivise che coniughino sviluppo produttivo, tutela ambientale e benessere delle persone.

Metodologia

L'indagine di campo si è basata sull'utilizzo di due questionari, rivolti allo stesso bacino di riferimento, ma destinati a due diverse categorie: responsabili aziendali e lavoratrici/lavoratori. Questo approccio ha permesso di ottenere una visione integrata del tema, considerando sia la prospettiva della gestione aziendale sia quella della percezione del personale.

I due strumenti sono stati adattati sia alle caratteristiche specifiche dei destinatari, considerando il ruolo strategico dei responsabili aziendali nella pianificazione e gestione organizzativa e il ruolo operativo, su diversi livelli, del personale, sia a fattori strutturali caratterizzanti i due panel, come il numero sensibilmente maggiore di rispondenti tra i lavoratori rispetto ai responsabili. Pertanto, si è optato per un questionario con domande a risposta aperta da somministrare ai responsabili aziendali, di carattere qualitativo, utile per garantire maggiore profondità; mentre per il personale è stato utilizzato un questionario con risposte prevalentemente pre-codificate, di taglio quantitativo, utile per raccogliere un ampio numero di dati standardizzati su un panel esteso di rispondenti.

I contenuti dei due questionari sono stati strutturati in modo da includere sezioni sovrapponibili, affiancate da elementi specifici per ciascun gruppo. In questo modo è stato possibile confrontare i risultati su tematiche comuni, mantenendo al contempo un approccio mirato ad approfondire gli aspetti specifici legati al ruolo e alle responsabilità di ciascun gruppo di destinatari.

Il questionario per i responsabili aziendali pone enfasi sulla pianificazione strategica, sugli obiettivi di sostenibilità e sul ruolo delle relazioni sindacali, approfondendo anche aspetti legati alla rendicontazione e ai risultati economici. Il questionario per il personale, invece, si focalizza sull'esperienza diretta dei lavoratori, esplorando la percezione delle politiche aziendali, l'impatto sulle condizioni di lavoro e temi complementari quali la formazione, il welfare e l'equilibrio vita-lavoro, utili per meglio interpretare il quadro d'insieme.

Entrambi i questionari sono caratterizzati dalla ricerca di un equilibrio tra domande di tipo proiettivo e di tipo pratico-conoscitivo.

L'indagine di campo rivolta ai responsabili aziendali, di approfondimento qualitativo, ha interessato un campione significativo di rispondenti. L'obiettivo di questo carotaggio qualitativo è stato di acquisire informazioni utili per descrivere e meglio interpretare dinamiche approcci aziendali attinenti al tema in oggetto. Nello specifico il panel è stato selezionato in modo ragionato e non casuale, tenendo conto della rappresentatività settoriale e geografica delle aziende.

Per l'indagine di campo rivolta al personale, invece, è stato fatto ricorso ad un campione di convenienza. In primis questa scelta metodologica è stata dettata dalla necessità di coinvolgere un ampio spettro di partecipanti in tempi relativamente brevi, sfruttando le reti interne e le connessioni esistenti nel network della bilateralità di settore. Oltre ad una maggiore rapidità d'attuazione, questo tipo di campione ha consentito di penetrare in modo più profondo nel campo di studio raggiungendo agevolmente partecipanti disponibili e accessibili, e favorendo anche l'avvio di quel percorso di sensibilizzazione e condivisione cui mirava l'indagine.

Tale approccio ha permesso di raccogliere dati significativi da 1.237 lavoratrici e lavoratori, fornendo una panoramica immediata e accessibile delle percezioni, delle aspettative e delle esigenze formative attuali, nonché dell'evoluzione delle competenze richieste in un contesto di rapida trasformazione tecnologica e digitale.

La fase di analisi dei dati raccolti tramite i questionari è stata suddivisa in due percorsi distinti, rispettivamente per i Responsabili Aziendali e per il Personale, in base alla natura e agli obiettivi dei due strumenti.

Il questionario rivolto ai Responsabili Aziendali è stato sottoposto a un'analisi comparativa di tipo qualitativo, basata su una lettura trasversale per singolo tema. Attraverso Questo approccio si è

cercato di individuare pattern ricorrenti e differenze significative nelle risposte, permettendo una comprensione approfondita delle percezioni e delle dinamiche aziendali rispetto ai temi analizzati.

Il questionario destinato alle lavoratrici e ai lavoratori, invece, è stato elaborato inizialmente con il software statistico SPSS per facilitare le attività di standardizzazione e pulizia dei dati. In questa fase preliminare, sono state effettuate analisi monovariate, con l'obiettivo di verificare la qualità dei dati, esplorare le distribuzioni di frequenza e identificare eventuali anomalie. Questo step è stato essenziale per ricodificare alcune variabili, migliorandone la leggibilità e rendendole più funzionali alle analisi successive.

Conclusa questa prima fase, si è passati alle analisi bivariate, che hanno indagato le relazioni tra coppie di variabili, e, in alcuni casi, si è optato per analisi incrociate a tre variabili, per ottenere una visione più articolata delle correlazioni. I risultati ottenuti sono stati quindi integrati e visualizzati attraverso grafici elaborati con Excel, per una comunicazione chiara e immediata degli esiti principali.

Analisi sintetica delle risposte ai questionari

Realizzare la sostenibilità nell'industria alimentare: confronto con i responsabili aziendali

Il questionario ai responsabili aziendali ha previsto 11 domande a risposta aperta. Di seguito le principali evidenze emerse.

2.1 Quali politiche andrebbero implementate a vostro avviso per realizzare la sostenibilità ambientale nell'industria alimentare?

1. Policy che lo Stato dovrebbe adottare per favorire la transizione:

- agevolazioni e/o incentivi per gli investimenti in sostenibilità ;
- semplificazione della burocrazia nelle procedure di autorizzazione dei progetti e semplificazione normativa;
- promozione di buone pratiche e penalizzazione di quelle scorrette o delle comunicazioni non veritiere .

2. Misure che le aziende dovrebbero o potrebbero adottare:

- incremento efficienza energetica dei processi produttivi;
- riduzione delle emissioni e utilizzo di energia rinnovabile (impianti fotovoltaici o eolici);
- diminuzione dei rifiuti, anche attraverso imballaggi eco-compatibili, come plastica riciclata o bioplastica ;
- gestione efficiente delle risorse idriche mediante tecnologie che minimizzino lo spreco.

3. Impatto industria alimentare orientata alla sostenibilità sulla catena di sub-fornitura:

- incentivare i fornitori ad adottare azioni volte alla riduzione delle emissioni, tutela del suolo, gestione responsabile dell'acqua, riduzione dei rifiuti;
- favorire nell'approvvigionamento di materie prime fornitori certificati per la sostenibilità ambientale e sociale;
- collegamento e coordinamento tra settore agricolo e alimentare per instaurare circoli virtuosi capaci di ridurre gli impatti ambientali dell'intero sistema.

2.2 Quali politiche andrebbero implementate per realizzare la sostenibilità sociale nell'industria alimentare?

1. Misure rivolte alla popolazione aziendale:

- monitoraggio clima di lavoro attraverso interviste o questionari per dipendenti e collaboratori;
- iniziative di well-being per un ambiente di lavoro sereno e stimolante;
- formazione costante;
- sicurezza e salubrità del luogo di lavoro attraverso iniziative costanti di monitoraggio e prevenzione;
- azioni volte a promuovere diversità, rispetto e inclusione;
- politiche di genere volte a raggiungere la parità salariale, medesime opportunità di carriera e la genitorialità condivisa;
- iniziative di welfare aziendale.

2. Misure rivolte alle comunità locali o ai consumatori:

- comunicazione chiara e trasparente attraverso informazioni precise su provenienza dei prodotti e sistemi di tracciabilità;
- certificazioni etiche;
- azioni per la trasparenza e il rispetto dei diritti lungo tutta la filiera produttiva;
- attenzione a temi rilevanti per le comunità locali in cui l'industria opera, tenendo conto delle specificità dei territori;
- filiere corte che valorizzino i territori.

2.3. Quali politiche andrebbero implementate per realizzare la sostenibilità della governance nell'industria alimentare?

- Etica e responsabilità nelle decisioni;
- trasparenza nella comunicazione:
 - **interna:** sui processi decisionali, i risultati economici e gli impatti sociali;
 - **esterna:** sul prodotto (origine, produzione e distribuzione) e sul processo (pratiche sociali, ambientali e di governance sulla sostenibilità);
- integrazione della sostenibilità nella pianificazione strategica aziendale e suo monitoraggio;
- introduzione di sistemi di incentivazione legati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità;
- adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 e/o codici etici e/o certificazioni ESG;
- condivisione di buone pratiche di governance di sostenibilità.

3.1. Quali sono gli obiettivi strategici che le aziende si pongono dal punto di vista della sostenibilità?

Emerge la scelta comune delle aziende di utilizzare approcci basati su obiettivi misurabili e tempi certi.

Gli obiettivi trasversalmente condivisi:

- raggiungere zero emissioni nette o riduzione emissioni di CO₂;
- riduzione energia impiegata;
- efficientamento nell'utilizzo delle risorse idriche;
- riduzione degli scarti in produzione;
- 100% riciclo degli scarti prodotti;
- sistemi di distribuzione e logistica green;
- iniziative ad impatto sociale sul territorio.

Alcuni esempi concreti:

- impatto sociale: progetti sociali e donazioni, impegno verso il supporto delle comunità locali e promozione di attività culturali e scientifiche;
- approcci agronomici avanzati;
- raggiungere la neutralità carbonica in tutti gli stabilimenti;
- ridurre del 30% le emissioni di gas serra;
- 100% di imballaggi riciclabili e/o riutilizzabili;
- materie prime provenienti da fonti sostenibili.

3.2. Quale contributo ritenete possano dare le relazioni sindacali al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che vi siete dati?

- le relazioni sindacali possono giocare una funzione strategica per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità in una logica di supporto al benessere organizzativo;
- OO.SS. possono essere interlocutori aperti e preparati alle nuove esigenze, in grado di coinvolgere la popolazione aziendale su temi di sempre maggiore importanza, ciò può garantire un supporto nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità;
- le relazioni sindacali sono fondamentali per raggiungere e sottoscrivere accordi su specifici progetti e politiche aziendali, monitorando anche l'avanzamento dei lavori. Un approccio collaborativo permette di allineare gli obiettivi aziendali con le esigenze e le aspettative dei lavoratori, contribuendo a un ambiente di lavoro più armonioso;
- alcuni intervistati tendono a valorizzare gli strumenti di partecipazione, come, ad esempio, la costituzione di specifiche commissioni paritetiche.
- collaborando con le OO.SS. si possono sviluppare e attuare iniziative sociali che rispondano alle esigenze delle comunità locali e dei dipendenti, rafforzando anche il legame tra l'azienda e il territorio.

3.3. È prevista nella vostra azienda una remunerazione variabile dei dipendenti connessa al conseguimento degli obiettivi di sostenibilità? In caso contrario, avete intenzione di prevederla?

Le risposte hanno seguito tre linee direttrici:

- 1. indicatori collegati ad obiettivi di sostenibilità non previsti;*
- 2. sono presenti obiettivi collegati all'erogazione dei sistemi di retribuzione variabile;*
- 3. non ci sono obiettivi, ma se ne auspica l'introduzione.*

Nei casi in cui sono previsti obiettivi collegati alla sostenibilità, i sistemi incentivanti hanno strutture differenti.

Alcuni stabiliscono obiettivi comuni e trasversali applicati all'intera popolazione aziendale; in altri casi gli obiettivi sono differenziati a seconda del ruolo in azienda; in altri casi, ancora, sono previsti obiettivi di sostenibilità nei sistemi di incentivazione riservati solo a determinate figure aziendali, tendenzialmente apicali.

3.4 Quali sono le vostre attuali attività di disclosure e di reporting aziendale dopo l'entrata in vigore della Direttiva del D.lgs. 254/2016 (Dichiarazione non finanziaria) e, ancor più, della recente direttiva CSRD (direttiva EU 2022/2464)?

Anche in questo caso le risposte si sono distribuite su tre linee di tendenza:

- 1. aziende che svolgono regolarmente queste attività;*
- 2. alcuni degli intervistati hanno dichiarato di non realizzarle, non essendovi obbligati;*
- 3. chi svolge attività di disclosure e di reporting pur non avendo, al momento, un obbligo normativo in tale senso.*

3.5. Quali sono le maggiori difficoltà che avete incontrato o potreste incontrare nel predisporre e implementare la rendicontazione della sostenibilità?

1. *Aziende che non svolgono le attività di reporting;*
2. *aziende che dichiarano di non incontrare particolari difficoltà;*

3. *aziende che evidenziano criticità nella creazione e predisposizione della documentazione utile alla rendicontazione.*



Alcuni esempi:

- criteri di ardua percezione in relazione alle situazioni reali e alle effettive relazioni causa-effetto tra le attività\agenti inquinanti e le relative azioni correttive;
- raccolta, organizzazione e gestione dei dati che coinvolgono funzioni e soggetti differenti;
- difficile rapporto con gli stakeholder;
- per le multinazionali, il confronto con la casa madre;
- elevato impegno richiesto per rendicontare le pratiche di sostenibilità .

3.6. Ritenete che il vostro rapporto con gli stakeholder e la percezione che questi hanno di voi possano cambiare con il raggiungimento dei vostri obiettivi di sostenibilità? In che modo?



In generale, dalle risposte offerte dagli intervistati, emerge una opinione diffusa per cui la percezione rispetto alla tematica della sostenibilità degli stakeholder, che è reputata di primaria importanza, possa essere migliorata

3.7. Quali risultati economico-finanziari vi attendete a seguito della redazione di un Bilancio sociale sempre più quantitativo e non solo descrittivo?

Le risposte possono essere divise secondo tre direttrici:

- 1. chi dichiara di non avere elementi per rispondere;*
- 2. aziende formulano previsioni generali:*
impatto economico e finanziario in parte positivo e in parte negativo - miglioramenti delle performance e impatto economico degli investimenti;
- 3. risposta dettagliata con previsioni più precise, anche grazie ad una esperienza pregressa.*

Dagli investimenti in sostenibilità le aziende si aspettano:

- aumento di fatturato, derivante da una diminuzione dei costi di acqua, elettricità e degli scarti;
- incremento clienti e partner;
- maggiore credibilità dell'azienda agli occhi del contesto economico finanziario;
- reputazione positiva sul mercato e incremento del valore percepito dell'azienda.

3.8. Sareste disposti, prescindendo dagli obblighi previsti per la vostra società dal recepimento della CSRD, a redigere un Report integrato di sostenibilità?

La maggior parte delle Aziende intervistate ha risposto positivamente rispetto all'adozione spontanea di un report integrato di sostenibilità.

Tra queste, si evidenziano anche aziende che:

- avevano iniziato ad adottare strumenti di rendicontazione già prima della previsione di specifici doveri in tal senso;
- che, pur non essendone obbligate alla luce delle attuali normative europee, dichiarano di aver già iniziato o di avere in programma, per il prossimo futuro, la definizione di un sistema di rendicontazione basato su standard internazionali.

Realizzare la sostenibilità nell'industria alimentare: confronto con le lavoratrici e i lavoratori

Il questionario è organizzato in cinque sezioni, ciascuna con un focus preciso per coprire al meglio la multidimensionalità dell'argomento oggetto dell'indagine.

La prima sezione del questionario, denominata “Informazioni Generali” è volta a comprendere le caratteristiche degli intervistati e delle aziende presso le quali sono occupati.

Si è indagato quale fosse il genere degli intervistati (il 68,8% maschile e il 31,2% femminile); le classi di età (l'11,42% ha fino a 35 anni, il 49,31% ha un'età compresa tra i 36 e i 50 anni, mentre il restante 39,27% ha tra 51 e 70 anni); il titolo di studio (il 24,33% ha un titolo di studio inferiore o pari alla licenza media, la maggioranza, ossia il 66,69%, ha il diploma, mentre l'8,97% ha la laurea); il ruolo svolto in azienda (il 60,71% è una lavoratrice o un lavoratore, il 35,57% è un delegato sindacale - RSA/RSU e il 3,72% svolge il ruolo di RLS); la distribuzione territoriale (il 23,20% proviene dal nord ovest, il 25,95% dal nord est, il 12,53% dal centro, il 25,71% dal sud e, infine, il 12,61% dalle isole).

Abbiamo anche chiesto di fornire informazioni circa l'azienda presso la quale sono occupati coloro che hanno risposto ai questionari. Le imprese sino a 50 dipendenti occupano il 14,55% degli intervistati, quelle da 51 a 100 il 12,77%, quelle tra 101 e 500 occupano ben il 43,73% delle lavoratrici e dei lavoratori e, a seguire, quelle tra 501 e 1000 ne impiega l'11,24% e, infine, il 17,70% lavora in aziende con più di 1000 dipendenti. Non risulta esserci una correlazione lineare tra numero di dipendenti occupati e fatturato. Infatti, il 7,03% degli intervistati lavora in aziende che fatturano meno di 1 mln euro, il 20,61% in quelle tra 1 e 10 mln euro, il 19,24% nelle imprese tra 10 e 50 mln euro, il 14,39% in quelle tra 50 e 100 mln euro e la maggioranza relativa, ossia il 38,72%, in aziende che fatturano più di 100 mln euro l'anno.

La seconda sezione del questionario indaga il livello di consapevolezza dei lavoratori sulle tematiche della sostenibilità in termini generali (ambientale, sociale, di governance). La sezione include anche domande sul ruolo della formazione e, soprattutto, sulla percezione del contributo della contrattazione collettiva e sul ruolo delle OO.SS.

Gli intervistati hanno dichiarato di avere una conoscenza sufficiente del bilancio di sostenibilità (2,57). Volendo ripartire il dato nella scala di valore proposta (ossia da 1 a 5; dove 1 sta per nessuna

conoscenza e 5 per conoscenza completa e approfondita) si può vedere come il 21,42% degli intervistati dichiara una conoscenza pari a 1, il 24,17% pari a 2, il 35,49% pari a 3, il 14,15% pari a 4 e, infine, il 4,77% pari a 5.

Andando più nello specifico, le conoscenze tendono a migliorare tra i giovani e, progressivamente, decrescono con l'aumentare dell'età. Questa tendenza si manifesta con un numero superiore di risposte sugli indicatori 1 e 2 da parte dei soggetti con età maggiore (hanno risposto di avere una conoscenza pari a 1 il 19,86% della fascia 18-35 anni; il 20,03% della fascia 36-50 e il 23,71% della fascia 51-70; hanno risposto di avere una conoscenza pari a 2 il 15,60% della fascia 18-35 anni; il 23,15% della fascia 36-50 e il 27,93% in quella 51-70).

La tendenza si inverte, invece, se si guardano le risposte che indicano una buona conoscenza della materia, ossia, quelle che insistono sui valori 3 e 4 (hanno risposto di avere una conoscenza pari a 3 il 41,13% della fascia 18-35 anni; il 34,48% di quella 36-50 e il 35,11% della fascia 51-70; hanno risposto di avere una conoscenza pari a 4 il 21,28% della fascia 18-35 anni; il 16,42% di quella 36-50 e il 9,24% di coloro che hanno tra 51 e 70anni).

Si può notare, in particolare con riferimento a chi ha dichiarato di avere un'ottima conoscenza della materia (valore 4), come essa decresce sensibilmente con l'aumentare dell'età anagrafica. Contenute, invece, le risposte di coloro che dichiarano di avere una completa e approfondita conoscenza della materia (valore 5) per tutte le fasce d'età (hanno dichiarato di avere una conoscenza pari a 5 il 2,13% della fascia 18-35 anni; il 5,91% della fascia 36-50 e il 4,11% della fascia 51-70).

Inoltre, a quanto si deduce dalle risposte offerte dagli intervistati, la conoscenza della materia dei bilanci di sostenibilità, seppur con qualche eccezione, cresce in funzione del titolo di studio dichiarato. La maggior parte delle risposte valore 1 e 2 sono concentrate tra coloro che possiedono la licenza media o titolo di studio inferiore (valore 1: 21,59%, valore 2: 29,57%; a fronte rispettivamente del 22,30% e del 22,91% dei diplomati e del 14,41% e 18,92% dei laureati) quelle che complessivamente indicano una buona conoscenza (valori 3, 4 e 5) rappresentano il 48,83% di coloro che hanno la licenza media, il 54,79% dei diplomati e il 66,67% di coloro che possiedono un titolo di studio più elevato (laurea o superiore).

Si è poi voluta indagare la specifica conoscenza degli intervistati rispetto alla sostenibilità ambientale e alla sostenibilità sociale.

In merito alla sostenibilità ambientale, in generale si riscontra un buon grado di conoscenza. In media solamente circa il 31% degli intervistati dichiara di non avere una buona conoscenza (il 10,59%

dichiara una conoscenza pari a 1 e il 20,45% pari a 2) mentre il restante 69% dichiara una conoscenza buona, approfondita o completa (in media il 41,31% dichiara un valore pari a 3, il 20,05% pari a 4 e il 7,60% pari a 5).

Incrociando, anche in questo caso, i dati relativi all'età e al titolo di studio, rispetto allo specifico tema della sostenibilità ambientale emerge una relazione molto simile rispetto a quella rilevata in precedenza. Infatti, la materia risulta essere più padroneggiata al decrescere dell'età anagrafica e al crescere del titolo di studio. Se si guardano i dati per età soltanto il 14,19% degli intervistati tra i 18 e i 35 anni dichiara una scarsa conoscenza (valori 1 e 2), a fronte del 28,24% di quelli tra i 36 e i 50 anni e di ben il 39,43% di coloro che hanno più di 50 anni. Ovviamente la tendenza è confermata se si analizza la quantità di risposte che denotano una buona o ottima conoscenza (ossia valori 3, 4 e 5); tali risposte sono fornite da ben l'85,81% degli intervistati più giovani, dal 71,75% di coloro che si collocano nella fascia mediata e dal 60,58% degli intervistati più senior.

Si tratta comunque di percentuali molto elevate, ben sopra la media, che descrivono uno scenario nel quale il tema della sostenibilità ambientale è generalmente ben conosciuto da coloro che hanno partecipato alla ricerca. D'altro lato, come anticipato, la materia risulta tanto più conosciuta quanto più alto è il titolo di studio dell'intervistato. In tal senso il 37,21% di coloro in possesso della licenza media o titolo inferiore rappresenta una scarsa conoscenza (valore 1 e 2), a fronte del 29,45% dei diplomati e del 26,13% dei laureati.

In termini inversi, i laureati sono quelli che danno il maggior numero di risposte positive (valori 3, 4 e 5), ossia il 73,78% e tale valore decresce progressivamente se si guarda alle risposte offerte dai diplomati (70,55%) e da coloro che hanno la licenza media o inferiore (62,79%).

Venendo alla sostenibilità sociale risulta rispettata, anche se con minore evidenza, la relazione descritta sopra. La conoscenza della materia è, in termini generali, abbastanza diffusa, anche se in misura minore rispetto alla sostenibilità ambientale (in media circa il 35,5% degli intervistati dichiara una conoscenza pari a valori 1 e 2 mentre il restante 64,5% dichiara una conoscenza superiore, ossia 3, 4 e 5). Anche in questo caso la conoscenza della tematica in oggetto aumenta al decrescere dell'età anagrafica, infatti, dichiarano una buona o ottima padronanza dell'argomento il 62,541% di coloro che hanno tra i 18 e i 35 anni; il 57,47% di chi ha tra i 36 e i 50 e, infine, il 48,8% degli ultracinquantenni. Sorprendente e in parte divergente rispetto all'analisi generale è il numero di intervistati che ha dichiarato una conoscenza pari a 5, ossia il massimo possibile. Tra questi vi sono il 2,89% dei senior, il 5,58% degli intermedi mentre nessuno dei più giovani ritiene di avere una conoscenza completa dell'argomento.

Si conferma nuovamente il trend già descritto che vede una maggiore padronanza della materia in funzione di un titolo di studio più elevato. Esemplicative sono le risposte 1 (valore minimo) e 5 (valore massimo). Dichiarano di avere conoscenza pari a 1: il 18,60% dei possessori di licenza media o inferiore, il 18,91% dei diplomati e solo il 7,21% dei laureati. Al contrario, il 2,99% dei titolari di licenza media dichiara conoscenza completa (pari a 5); tale percentuale cresce al 3,76% dei diplomati e cresce ancora, in maniera sensibile, al 9,01% tra i laureati.

Si è poi indagato quale fosse, secondo gli intervistati, l'importanza degli investimenti in sostenibilità rispetto alla futura crescita aziendale. L'opinione, in termini generali, è che essi siano molto importanti.

Il 36,78% degli interpellati ha risposto valore 4 e ben il 35,33% ha attribuito valore 5 (di contro, il 4,53% ha dato risposta valore 1; il 6,14% 2; il 17,22% valore 3). Se si analizzano le risposte, andando a verificare come esse eventualmente variano in funzione dell'età, emerge una sensibilità diffusa sul tema. Infatti, se si guarda a coloro che hanno attribuito valore 4 e 5, essi sono il 74,47% di chi ha tra 18 e 35 anni, il 72,74% degli intervistati tra i 36 e i 50 anni e il 70,52% degli over 50. Dunque, una funzione leggermente decrescente al crescere dell'età ma che, comunque, si attesta su valori molto elevati. Stesso ragionamento, con qualche piccola variazione, si applica alla divisione delle risposte in funzione al titolo di studio. Anche qui, limitando questa riflessione ai valori 4 e 5, e rinviando al paragrafo che segue per approfondimenti, gli investimenti in sostenibilità sono ritenuti molto importanti rispetto alla futura crescita aziendale dal 62,46% di coloro che hanno la licenza media o inferiore, dal 75,27% dei diplomati e dal 74,78% dei laureati. Il livello delle risposte si attesta molto elevato, nonostante vi sia uno scarto di circa 13 punti percentuali tra quelli che hanno la licenza media e gli intervistati che hanno un titolo di studio superiore.

Molto elevato è il numero degli intervistati che ritiene che sia opportuno svolgere formazione sui temi legati alla sostenibilità (il 95,72%).

Di seguito offriamo una *overview* su due tematiche, il coinvolgimento delle OO.SS e la presenza di indicatori di sostenibilità nei premi di risultato.

Coloro che hanno partecipato all'indagine ritengono che sia importante il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali e delle RSU su questa materia. Si noti che, in media, ha risposto la massima importanza (ossia valore 5) il 46,48% degli intervistati, circa la metà quindi del campione.

V'è da rilevare che il ruolo delle Organizzazioni sindacali è ritenuto fondamentale dalla popolazione più senior (il 54,85% di coloro che hanno più di 50 anni ha risposto valore 5) e, seppur il valore 5

resti estremamente significativo, tale percentuale scende al 42,36% di coloro che hanno tra 36 e 50 anni e al 34,75% degli under 35.

Si tratta di una tendenza da rilevare che comunque non inficia il senso complessivo della risposta tantoché 1 giovane su 3 ritiene della massima importanza il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali sui temi di sostenibilità.

Anche il ruolo della contrattazione collettiva rispetto alle tematiche connesse alla sostenibilità è ritenuto fondamentale. In media il 43,98% degli intervistati lo ritiene della massima importanza (valore 5). Tale percentuale, scomposta per fasce d'età, rivela come ritenga fondamentale un intervento della contrattazione collettiva il 41,84% degli under 35, il 41,54% di coloro che hanno tra 36 e 50 anni e il 47,42% degli over 50. Analizzando invece le risposte fornite rispetto al titolo di studio emerge che il ruolo della contrattazione collettiva è ritenuto molto importante (valore 4) o fondamentale (valore 5) dal 77,40% degli intervistati con la licenza media, dal 74,55% dei diplomati e dal 68,47% dei laureati. Anche in questo caso il dato è estremamente rilevante poiché, anche andando a prendere il valore minimo, emerge che tra gli intervistati che possiedono la laurea o un titolo di studio superiore, ben 2 su 3 ritengono molto importante o fondamentale il ruolo della contrattazione collettiva rispetto alle regole fissate in azienda per la transizione verso sistemi produttivi maggiormente sostenibili. Se si analizzano le risposte in relazione al ruolo svolto in azienda, tra coloro che ritengono fondamentale la contrattazione collettiva nella definizione di regole sulla sostenibilità vi sono il 41,54% delle lavoratrici e dei lavoratori, il 46,14% delle RSA/RSU e il 63,04% degli RLS.

A chiusura di questa sezione del questionario si è indagato se, ad opinione degli intervistati, gli obiettivi collegati alla sostenibilità possano essere utilizzati come riferimento per la costruzione dei premi di risultato. Le risposte sono estremamente positive (circa il 68,5% degli intervistati ha attribuito alla domanda un valore pari a 4 o a 5) e soprattutto trasversali, infatti, si attestano tra 4 e 5: il 68,80% degli under 35, il 67,82% dei partecipanti tra 36 e 50 anni e il 69,28% degli over 50 e, in termini quasi sovrapponibili, il 67,77% degli intervistati con la licenza media o titolo di studio inferiore, il 69,21% dei diplomati e il 65,77% dei laureati. Le percentuali di risposte molto positive (valori 4 o 5) si mantengono sugli stessi livelli anche se si guarda al ruolo svolto in azienda. Se ne può trarre un giudizio tendenzialmente univoco, infatti, qualsiasi analisi di secondo livello venga svolta si conferma il dato per cui circa 2 dei partecipanti su 3 ritengono che gli obiettivi di sostenibilità possano svolgere un ruolo molto importante o fondamentale nella definizione dei premi di risultato.

Tale evidenza è, in un certo qual modo, sovrapponibile con quanto emerso dai questionari sottoposti ai responsabili aziendali. In quel caso, infatti, sebbene si debba evidenziare come la maggior parte delle imprese utilizzi tali indicatori per la costruzione di salari di produttività relativi alle figure apicali (dirigenti), è emersa un'attenzione al tema e la volontà di lavorare affinché aumenti la presenza di riferimenti a obiettivi di sostenibilità anche nei premi di risultato contrattuali. Si tratta, è opportuno specificarlo, di una tendenza in quanto ad oggi nel settore risultano essere scarsamente rappresentati premi definiti con accordi sindacali che attribuiscono particolare attenzione alla tematica oggetto di questa ricerca.

La terza sezione del questionario è volta ad indagare quale sia la conoscenza degli intervistati rispetto alle iniziative di sostenibilità assunte dall'azienda presso la quale lavorano e quale sia, a loro giudizio, il relativo impatto.

Il 53,84% degli intervistati è a conoscenza di iniziative di sostenibilità promosse dal proprio datore di lavoro. Tale percentuale cresce in maniera molto sensibile in funzione della dimensione d'azienda. Infatti, il 36,67% degli occupati in aziende tra 1 e 50 dipendenti dichiara di essere a conoscenza di tali iniziative, percentuale che cresce al 40,51% nelle aziende che occupano tra 51 e 100 dipendenti; al 54,16% in quelle tra 101 e 500 dipendenti; sale ancora al 70,50% negli occupati in aziende tra 501 e 1000 dipendenti e si attesta al 66,21% di quelli di dimensioni superiori.

Una crescita lineare che fa emergere come nelle piccole aziende solo 1 persona su 3 sia a conoscenza di iniziative di sostenibilità mentre, nelle aziende più grandi (oltre i 500 dipendenti), sono ben 2 su 3.

Tra gli intervistati dichiarano di avere conoscenza delle misure adottate il 41,38% di quelli che lavorano in aziende che fatturano meno di un milione, il 49,02% di quelli in imprese tra 1 e 10 mln, il 42,86% tra 10 e 50 mln di euro, il 51,69% degli occupati in aziende tra 50 e 100 mln e, infine, il 64,93% in quelle oltre 100 mln annui. Salta all'occhio, relativamente a questa risposta, come, indipendentemente dalle caratteristiche delle aziende datrici di lavoro, emerga una relazione lineare tra titolo di studio e conoscenza delle iniziative di sostenibilità: ne sono a conoscenza il 42,19% degli intervistati con la licenza media o inferiore, il 57,21% dei diplomati e il 60,36% dei laureati.

Non particolarmente soddisfacenti sono invece le risposte fornite dagli intervistati in merito alla comunicazione aziendale e alla formazione. Infatti, il punteggio che in media viene attribuito alla chiarezza con la quale sono comunicati alle lavoratrici e ai lavoratori gli obiettivi di sostenibilità è pari a 2,62 (in una scala da 1 a 5) ed è, dunque, di poco al di sotto della media. A ciò si aggiunge che soltanto il 22,72% degli intervistati dichiara di aver partecipato ad un corso di formazione sulla sostenibilità. Tale percentuale è pressoché costante anche se si analizza la formazione rispetto al ruolo

svolto in azienda (22,95% delle RSA/RSU che hanno partecipato al questionario e il 21,70% delle lavoratrici e lavoratori) con un leggero incremento per quanto riguarda gli RLS (sono stati posti in formazione il 36,96% degli intervistati che ricoprono tale ruolo).

Interessante, inoltre, il dato secondo il quale circa il 40% degli intervistati dichiara che le politiche di sostenibilità adottate dal datore di lavoro hanno influenzato il proprio modo di lavorare.

La percezione che costoro hanno di quanto sia cambiato il proprio modo di lavorare è molto alta, ossia di media 3,65 (in scala da 1 a 5). La percentuale di chi dichiara che il proprio modo di lavorare è cambiato a seguito delle politiche di sostenibilità adottate dalle imprese presso le quali lavorano cresce in maniera lineare in funzione della dimensione d'azienda (il 21,11% tra 1 e 50 dipendenti; il 24,68% tra 51 e 100; il 39,93% tra 101 e 500; il 65,47% tra 501 e 1000 e il 49,32% oltre 1000) e, anche se in maniera non del tutto lineare, del fatturato (39,08% dipendente di aziende che fattura meno di 1 mln annuo; il 27,06% tra 1 e 10 mln; il 31,51% tra 10 e 50 mln; il 44,38% tra 50 e 100 mln e il 49,06% di coloro che si dichiarano occupati presso imprese che fatturano più di 100 mln l'anno).

Inoltre, ben l'81,41% degli intervistati sottolinea come, a proprio avviso, le iniziative di sostenibilità assunte dalle imprese abbiano un impatto positivo sulle comunità locali presso le quali esse sono collocate.

È stato poi chiesto di rappresentare, sempre in una scala da 1 a 5, quanto le lavoratrici e i lavoratori ritengono la propria azienda innovativa nel modo in cui affronta la sostenibilità. In media la risposta è stata 3,01, e dunque pari al valore 3, ossia il valore centrale della scala.

A chiusura della terza sezione del questionario è stato chiesto agli intervistati se, nelle aziende presso le quali sono occupati, ci siano degli accordi integrativi o di gruppo che trattano di sostenibilità. In media ha dato una risposta affermativa il 33,31% degli intervistati. Anche in questo caso emerge una relazione lineare tra dimensione d'impresa e contrattazione collettiva in quanto mentre il 15,56% dei partecipanti alla ricerca, dipendenti di aziende che occupano da 1 a 50 dipendenti, dichiarano la presenza di un accordo sindacale che regola la materia, tale percentuale cresce sensibilmente al 50,36% degli occupati in imprese che hanno tra 501 e 1000 dipendenti e al 52,51% in aziende con più di 1000 dipendenti.

La quarta sezione del questionario è un focus volto a comprendere quale sia lo scenario relativo a misure di sostenibilità sociale.

La presenza di welfare sociale, non di livello nazionale, è direttamente proporzionale alla dimensione aziendale, al fatturato e allo svolgimento di una contrattazione di secondo livello. Relativamente al

primo aspetto nelle aziende piccole (1-50 dipendenti), solo il 14,44% dei dipendenti dichiara di beneficiare di welfare sociale mentre nelle aziende grandi (501-1000 dipendenti e oltre) tale percentuale cresce a circa il 68%. Relativamente al secondo aspetto, nelle aziende che fatturano meno di 1 milione di euro, solo il 34,48% degli occupati beneficia di misure di welfare sociale mentre nelle aziende con oltre 100 milioni di euro di fatturato annuo tale percentuale si attesta al 56,16%.

Il 49,72% degli intervistati afferma che la propria azienda ha adottato programmi di inclusione e parità di genere. Anche in questo caso si evidenzia una relazione netta con dimensione e fatturato. Rispetto al primo parametro il 25,56% degli intervistati che lavora in imprese tra 1 e 50 dipendenti dichiara la presenza di tali misure; il 38,61% tra 51 e 100; il 49,35% tra 101 e 500; il 65,47% tra 501 e 1000 e il 68,49% oltre 1000.

Rispetto, invece, al fatturato, il 40,23% degli intervistati dipendenti di aziende che fatturano meno di 1 mln annuo rappresenta la presenza di programmi di inclusione e parità di genere; il 42,35% di quelle tra 1 e 10 mln; il 42,02% tra 10 e 50 mln; il 48,88% tra 50 e 100 mln e il 59,50% di coloro che si dichiarano occupati presso imprese che fatturano più di 100 mln l'anno.

È stato poi chiesto agli intervistati quale sia, a proprio avviso, il livello di attenzione delle aziende presso le quali sono occupati rispetto al tema della sostenibilità sociale.

La media complessiva è di 2,82, indicando una percezione mediana. Con punteggi valoriali più alti segnalati da lavoratori occupati in imprese di grandi dimensioni e con fatturati significativi.

La quinta e ultima parte del questionario è anch'essa un focus dedicato a investigare la percezione degli intervistati rispetto alle iniziative di sostenibilità ambientale. Osservando le valutazioni medie emerge anzitutto un significativo riconoscimento dell'importanza del raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale (media 4,05). Al riguardo si può rilevare come le valutazioni più alte (valore 5) crescano in relazione diretta con l'aumentare dell'età degli intervistati, passando dal 38,30% degli under 35 sino al 46,39% della fascia di over 50.

Inoltre, in media, i compilatori riconoscono il potenziale valore economico che possono generare le iniziative di sostenibilità assunte dalle aziende (media 3,86) sebbene queste non sembrano rispecchiare ancora pienamente le aspettative dei dipendenti (media 2,96). Al riguardo spicca il dato in base al quale il 92,64% degli intervistati vorrebbe che l'azienda adottasse ulteriori misure di sostenibilità ambientale. Inoltre, ben l'83,19% degli intervistati vorrebbe essere coinvolto nella definizione degli obiettivi di sostenibilità ambientale.