



REPORT

La sesta edizione dell'Italian Business&SDGs Annual Forum promossa dal UN Global Compact Network Italia si è tenuta il 19 e il 20 ottobre in modalità mista: in presenza presso la Camera di Commercio di Bari e da remoto. Il forum è stato sponsorizzato interamente da Andriani SpA Società Benefit ed è stato patrocinato dal Comune di Bari, dalla Regione Puglia e dalla Camera di Commercio di Bari.

19 OTTOBRE | Induction e approfondimento tematico

Al Forum, occasione annuale di confronto multistakeholder sul ruolo del settore privato nel raggiungimento degli SDGs indicati dall'Agenda 2030, hanno preso parte 105 partecipanti in totale. L'evento è stato aperto dai saluti del **Vice Sindaco di Bari, Eugenio Di Sciascio, dall'Assessore all'Ambiente e al Territorio della Regione Puglia, Anna Grazia Maraschio e dal Presidente della Camera di Commercio di Bari, Alessandro Ambrosi**. Le istituzioni hanno sottolineato l'importanza delle risorse con background migratorio per il territorio pugliese, la necessità da un lato investire sulla qualità del lavoro e dell'occupazione, dall'altro di utilizzare adeguatamente i fondi del PNRR dedicati, tenendo in considerazione nelle politiche economiche e sociali le categorie più vulnerabili.

Il Presidente UN GCN Italia, **Marco Frey** ha introdotto il tema di questa edizione dell'SDG Forum. Quello migratorio è un fenomeno complesso, che negli ultimi decenni ha visto un'accelerazione: speranza di trovare lavoro e condizioni economiche e sociali più favorevoli, fuga da contesti di guerra e da eventi climatici estremi, sono le cause più frequenti che spingono le persone a migrare. Le migrazioni sono fortemente collegate al tema del lavoro: secondo le ultime stime ILO, dei 244 milioni di migranti internazionali oltre 150 milioni risultano impiegati nella forza lavoro globale. La gestione dei flussi migratori richiede interventi in termini di governance, politiche d'integrazione e protezione sociale volte ad assicurare un lavoro dignitoso ai migranti e migliori condizioni di vita per loro e per le loro famiglie. L'utilizzo e la valorizzazione della forza lavoro migrante da parte del business sono strettamente legati alla catena di fornitura e alla formazione. L'azienda è chiamata ad assicurare condizioni di lavoro dignitoso ai propri fornitori, andando oltre la logica della compliance, ma creando un dialogo costruttivo con i *supplier*. Le imprese devono anche coniugare istanze di inclusività e obiettivi di competitività e innovazione, creando un modello di inclusione lavorativa in grado di valorizzare le competenze dei migranti, con attività di formazione ad hoc e sostegno all'auto-imprenditorialità.

Presentazione Ricerca IPSOS “Difficoltà e opportunità di inclusione degli stranieri in azienda”

Nando Pagnoncelli, Presidente di Ipsos, ha presentato ai partecipanti i risultati dell'indagine, commissionata da UN GCN Italia all'Istituto di analisi e ricerche di mercato, orientata ad approfondire il tema dell'inclusione degli stranieri all'interno delle aziende attive sul territorio nazionale, l'eventuale impatto della pandemia di Covid-19 sull'impegno per il people management degli attori business coinvolti e la presenza al livello organizzativo di programmi di responsabilità sociale d'impresa volti alla valorizzazione delle differenze.

Il campione intervistato ha coperto 151 aziende italiane di grandi dimensioni, con almeno 250 dipendenti, oltre ad un sottogruppo di 31 aziende aderenti all'UN Global Compact, al fine di verificare la presenza di buone prassi su *Diversity & Inclusion*, con un riferimento speciale al lavoro migrante. I dati emersi presentano differenze fra i due campioni con una maggior consapevolezza delle opportunità, ma anche delle difficoltà, che comportano l'inclusione dei migranti per le imprese



che fanno parte dell'iniziativa *onusiana*. Le aziende aderenti al Global Compact hanno registrato il 26% di assunzioni di rifugiati, un dato 3 volte superiore alla media. Tali imprese si rivelano dunque molto consapevoli, anche rispetto alla necessità d'inclusione.

Il Report dei risultati della ricerca è consultabile al seguente link: https://www.globalcompactnetwork.org/files/pubblicazioni_stampa/pubblicazioni_network_italia/Report%20Ipsos_01_Def20102021.pdf

Tavola Rotonda: Imprese e Migranti

Marco Ludovico, Caposervizio de il Sole 24ore ha moderato la tavola rotonda a cui hanno partecipato esponenti di alto livello delle istituzioni, del mondo accademico e del business sul ruolo che le imprese sono chiamate a giocare nell'inclusione dei lavoratori stranieri e migranti.

Leonardo Carmenati, Direttore Vicario, Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, ha spiegato l'impegno dell'AICS sulla migrazione, sia a livello nazionale, sia nei Paesi di sviluppo partner dell'Italia. Nel nostro Paese, AICS finanzia bandi per agevolare le iniziative degli attori della cooperazione - tra cui le diaspore - nei loro Paesi d'origine e in Italia per progetti di inclusione. Il Summit delle diaspore è il Forum organizzato da AICS con OIM per stimolare un cambio di paradigma e narrativa del fenomeno migratorio e mira a riconoscere il contributo delle diaspore nei propri territori di origine, affrontando anche il tema delle rimesse. In generale, l'Agenzia ha investito 35 milioni di euro in attività legate alla migrazione, soprattutto sulla formazione in azienda di giovani che provengono dai Paesi in via di sviluppo, determinando un circolo virtuoso sia di ritorno legato alla possibilità di integrazione nel mondo lavorativo, sia di contatto tra realtà aziendali italiane e quelle nei PVS. La valorizzazione lavorativa e professionale dei migranti è, infatti, non solo una questione umanitaria ma anche di potenziale economico e di crescita.

Michele Andriani, Presidente, Andriani S.p.A. Società Benefit ha sottolineato l'importanza attribuita dall'impresa all'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, fondamentale per aumentare la consapevolezza del ruolo che il settore privato, e in particolare delle filiere, per il raggiungimento degli SDGs, soprattutto in tema di migrazioni. Il *Data Migration Portal* stima che gli stranieri in Italia toccheranno i 13.6 milioni al 2030 (più di 45 milioni a 2050), l'83% di questi stranieri è rappresentato dai *working migrants*, che contribuiranno alla crescita economica del Paese. Questa nuova demografia genererà anche un cambiamento degli equilibri della domanda e dell'offerta di alcuni prodotti e servizi, che dovranno incontrare le esigenze di culture diverse da quella italiana e che potranno quindi stimolare processi di innovazione nel business. Dal momento che una delle principali cause di migrazione è rappresentata dai cambiamenti climatici, le aziende hanno una grande responsabilità nel ridurre le proprie emissioni e nel decarbonizzare le proprie *operations*, includendo anche le filiere e i contesti territoriali fragili.

Anna Fausta Scardigno, Presidente Centro Servizi di Ateneo per l'apprendimento permanente, Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha condiviso l'esperienza dell'Ateneo che promuove sul piano sostanziale il diritto allo studio, l'integrazione accademica dei rifugiati e delle competenze che persone con background migratorio già possiedono con la possibilità di richiesta di un attestato di equipollenza del titolo pregresso così da non perdere capitale umano e skills già possedute. Esempio perfetto di questo orientamento è il progetto DIMMICOME finanziato dal Ministero dell'Interno che coinvolge imprese particolarmente attente al *Diversity Management* con l'obiettivo di mettere in trasparenza le competenze delle persone con background internazionale. Un elemento fondamentale è la diffusione di una cultura inclusiva nel linguaggio, nello studio e nel lavoro che elimini le discriminazioni. In questo ragionamento, particolare attenzione merita il target dei rifugiati, di cui solo il 3% riesce a raggiungere gli studi superiori. Per raggiungere questi obiettivi



di inclusione, l'Ateneo attiva partnership con diversi attori quali OIM, UNHCR e Consiglio d'Europa per attivare Corridoi Universitari e percorsi di *mentorship*.

Marco Frey, Presidente, UN Global Compact Network Italia ha infine evidenziato come il tema del lavoro dignitoso per il settore privato sia strettamente legato alle catene di fornitura, considerando che un posto di lavoro su sette è inserito all'interno delle supply chain globali e che queste, a loro volta, hanno impatto su circa un miliardo di persone, tra lavoratori e famiglie. Alle grandi aziende è richiesta una gestione consapevole delle proprie filiere e un ruolo di accompagnamento nei confronti delle piccole e medie imprese (PMI) che ne fanno parte. Le imprese devono sviluppare azioni di sensibilizzazione e *capacity building* verso i propri fornitori sui principi dei diritti umani, del lavoro e della sostenibilità in generale, necessarie per l'avanzamento dell'Agenda 2030 e la realizzazione di un mercato più inclusivo e prospero.

Migrazioni, Lavoro Dignitoso e Sviluppo Sostenibile: cinque focus tematici

Il tema oggetto della sesta edizione dell'SDG Forum è stato declinato in cinque focus, che hanno previsto l'introduzione del tema da parte di un esperto e la presentazione di casi aziendali, con la moderazione di Daniela Bernacchi, Segretario Generale del UN Global Compact Network Italia

Diritti Umani e del Lavoro nel contesto agrifood italiano

Gianni Rosas, Director, Office for Italy and San Marino, International Labour Organization, ILO ha presentato alcuni dati relativi alla situazione nazionale sul tema. Il settore agricolo presenta numerosi rischi legati ai diritti umani e del lavoro sia dal lato dell'offerta, quali l'impiego massiccio di manodopera per brevi periodi e in luoghi isolati; la precarietà giuridica di diversi lavoratori migranti o la mancanza di titolo giuridico di soggiorno e lavoro; i canali di reclutamento informali e/o illegali (c.d. caporalato), il ruolo non sempre lecito delle intermediazioni, sia dal lato della domanda, come la dispersione del valore lungo la filiera agroalimentare; l'inadeguatezza degli investimenti rispetto allo sviluppo del settore e alla concorrenza internazionale; la frammentazione degli operatori e organizzazione della logistica e del funzionamento dell'industria di trasformazione; le modalità di approvvigionamento per la commercializzazione. Il settore privato ha delle responsabilità non solo a livello di uniformità rispetto alla legislazione vigente, ma soprattutto nell'adottare politiche aziendali per il rispetto dei diritti umani e del lavoro che si concretizzano nell'applicare la *due diligence* ai processi aziendali al fine di identificare, prevenire, attenuare e riportare le azioni intraprese riguardo l'impatto delle loro attività sui diritti umani e nell'istituire delle procedure per eliminare possibili impatti negativi rispetto ai diritti umani causati direttamente o indirettamente dalle attività aziendali.

Mariangela Candido, Human Resources & Organization Director, Andriani S.p.A. Società Benefit ha spiegato la prospettiva di Andriani nel valorizzare il concetto di dignità del lavoratore che deve considerare, in ottica olistica, tutti gli aspetti dell'essere umano, il suo background formativo, i suoi bisogni, senza limitarsi al solo ruolo professionale che quotidianamente ricopre. Rispettare il lavoratore in quanto persona significa per le imprese ricreare un "umanesimo" del lavoro, promuovere le peculiarità dell'individuo includendo le varie forme di diversità. Questo si traduce in una responsabilità, ma anche in opportunità da cogliere per migliorare la cultura dell'azienda, con attività di promozione della salute fisica e mentale dei dipendenti, formazione e sensibilizzazione per eliminare ogni forma di discriminazione, garantire flessibilità lavorativa per conciliare la vita lavorativa e privata.

Benedetto Fracchiolla, Consigliere di Amministrazione, ha raccontato l'esperienza di **Alce Nero** che si basa da sempre sui valori della sostenibilità, elementi cardine per trasformare la cultura aziendale ed educare le generazioni future. Il contributo dei lavoratori stranieri, che si sono integrati



perfettamente in Puglia nella produzione e nella cultura aziendali, soprattutto in comparti come il pomodoro o l'olio, è indispensabile. La catena del valore dei prodotti Alce Nero non accetta nessun tipo di sconto in termini di diritti umani, del lavoro e tutela ambientale nel proprio sistema. La dimensione della distribuzione merita però una particolare attenzione, così come l'importanza di pianificare interventi nei paesi di produzione. Un caso virtuoso è rappresentato da una cooperativa in Perù, socia di Alce Nero, che ha iniziato la coltivazione della canna da zucchero in un territorio altrimenti destinato alla cocaina, in una logica di riscatto sociale della popolazione. Il concetto di dignità va interpretato come inclusione diretta dell'individuo nella società e nella vita economica.

Le imprese e la *due diligence* sui Diritti Umani

Maria Benedetta Francesconi, Dirigente divisione VI del Ministero dello sviluppo economico e responsabile del Segretariato del Punto di contatto nazionale per l'attuazione delle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali ha evidenziato che a livello europeo il concetto di *due diligence* era già stato inserito nella normativa sulla dichiarazione non finanziaria, ma di recente è in discussione una nuova proposta in seno alla Commissione Europea che dovrebbe prevedere una *due diligence* obbligatoria sulle catene di fornitura per tutti i settori, rivolta a grandi gruppi, imprese quotate, PMI ad alto rischio. Nella consultazione avviata su questo tema, le imprese e le associazioni di categoria tema si sono dichiarate a favore dell'obbligatorietà della *due diligence* (Duty of Diligence), da un lato per contribuire al raggiungimento dell'Agenda 2030 e dall'altro per evitare in Europa delle frammentazioni della legislazione. Le imprese hanno però rilevato il tema dei costi e la paura che ci possa essere uno svantaggio per le imprese europee che dovranno assumersi degli oneri superiori ai loro competitor, con la proposta di estendere la *due diligence* obbligatoria anche ad imprese di Paesi terzi che operano nell'Unione.

Giulia Genuardi, Head of Sustainability Planning and Performance Management, Enel, in programma nella sessione, per ragioni tecniche non ha potuto intervenire ma nel presente report viene comunque riportato un estratto della sua testimonianza. Enel ha messo al centro della propria strategia aziendale l'ambizione di contribuire a costruire una società più equa e inclusiva lungo l'intera catena del valore, proteggendo l'ambiente in cui viviamo e creando opportunità per il futuro per l'Azienda stessa e per i propri stakeholder. A partire dall'adozione di una specifica politica sui diritti umani nel 2013, è stato definito un sistema robusto a presidio dei diritti umani lungo l'intera catena del valore nei diversi paesi in cui il Gruppo opera, fondato sui principi operativi delle Nazioni Unite, le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e le migliori pratiche di riferimento. In particolare, Enel ha istituito una struttura dedicata al presidio delle attività in relazione ai diritti umani, implementato un processo di *due diligence* lungo l'intera catena del valore, definito, ove necessario, specifici piani di miglioramento, promosso sempre piena trasparenza nei confronti dei propri stakeholder anche attraverso una sistematica attività di rendicontazione nel proprio Bilancio di Sostenibilità.

Luciano Pirovano, Global Sustainable Development Director, Bolton Food ha condiviso l'obiettivo principale dell'azienda, che partendo da un approccio alla sostenibilità che mette sullo stesso piano l'attenzione all'ambiente e la responsabilità sociale e riconosce il valore delle partnership quale elemento essenziale per promuovere sistemi alimentari sostenibili, mira a costruire una catena di fornitura equa, che garantisca a tutte le persone coinvolte inclusione, rispetto dei diritti umani e del lavoro. Dal momento che la filiera del tonno è una delle più lunghe e complesse a causa dell'uso massivo di lavoro manuale, dell'alta localizzazione in Paesi in via di sviluppo, l'elevato rischio di abusi di diritti umani in mare aperto, Bolton ha attivato una partnership con Oxfam Italia (2020-2024) per la tutela dei diritti umani lungo tutta la catena di fornitura. Il progetto interessa diversi Paesi ed è basato su 4 step: revisione della policy aziendale sui diritti umani; valutazione d'impatto sui diritti umani in Ecuador, Marocco e Indonesia; implementazione



di nuove misure e politiche; sensibilizzazione sull'importanza della dimensione sociale della sostenibilità.

Roberto Barbieri, Direttore Generale, Oxfam Italia ha posto l'accento sul ruolo del settore privato nel contribuire alla lotta alla povertà e alla disuguaglianza a livello globale attraverso investimenti, politiche e pratiche indirizzati ad una crescita sostenibile e inclusiva. L'approccio di Oxfam è fortemente radicato nei *Guiding Principles on Business and Human Rights* dell'ONU, ma si è spinto oltre, sviluppando una propria expertise di accompagnamento alle aziende per la realizzazione di Human Rights Impact Assessments (HRIA) all'interno della propria catena del valore. L'analisi, che deve essere parte di un più ampio processo di due diligence, si struttura in 5 fasi: analisi di contesto; mappatura degli impatti; analisi delle cause profonde; validazione interna ed esterna dei risultati; pubblicazione di un report con delle raccomandazioni e di un action plan. La partnership con attori non business è un valore per le aziende perché permette di coinvolgere meglio gli stakeholder, conoscere dinamiche sistemiche esterne all'azienda, supporto per una comunicazione più trasparente.

Imprese multiculturali, imprenditorialità migrante e migrazione circolare delle competenze

Paola Alvarez, Project Development Officer for the Mediterranean, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni-OIM, ha sottolineato il valore dell'impresa multiculturale - impresa nel cui management sono presenti almeno due nazionalità o nel cui staff e management sono presenti almeno due nazionalità. Questa tipologia di imprese è sicuramente più complessa, ma ha una maggiore presenza sui mercati esteri ed è caratteristica dei settori tipici del *Made in Italy*. La partecipazione a progetti di terzi o l'attivazione di partnership multistakeholder possono essere driver per gli attori business per facilitare il coinvolgimento dei target fragili, con un impatto non solo sul singolo individuo ma sulla società nel suo complesso. Fra le collaborazioni virtuose condivise, vi è il "Progetto E-merge che promuove il modello di impresa multiculturale a impatto sociale per valorizzare il nesso tra migrazione, integrazione e sviluppo. La diversità culturale in impresa, infatti, genera non solo innovazione, competitività e resilienza, ma anche impatto sociale. In questo modo, le imprese multiculturali contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda 2030, in particolare gli obiettivi: 1, 8 e 17.

Madi Sakande, Manager, New Cold System ha raccontato la sua storia di imprenditoria migrante: arrivato in Italia come lavoratore migrante, è poi riuscito a diventare imprenditore nel settore della catena del freddo, trasformando le difficoltà iniziali in opportunità di crescita. La New Cold System ha sede a Bologna e impiega 11 dipendenti (con un fatturato di oltre 2 milioni di euro). Quello della refrigerazione è un settore fondamentale per la diffusione di uno sviluppo sostenibile, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo, perché consente di conservare il cibo e di assicurare la sicurezza alimentare a livello globale, garantendo condizioni eque di utilizzo e consumo. Questa situazione è particolarmente urgente nell'Africa Sub-sahariana dove lo spreco di cibo e di acqua causato dalla mancanza di mezzi di conservazione è un tema critico per la sopravvivenza delle persone. NewCold System sta sviluppando anche in Burkina Faso, Paese di origine di Madi Sakande, impianti di refrigerazione che sfruttino l'energia fotovoltaica, abbondante in Africa, accrescendo anche l'innovazione del business.

Alessandro Dal Col, Direttore Generale, FabCube ha raccontato l'esperienza delle aziende appartenenti a questo Network nel partecipare al progetto Y-Med (2019-2021) dell'OIM, che mira a favorire la circolazione delle competenze nell'area del Mediterraneo. La partecipazione di FabCube al progetto è stata dettata dalla constatazione della carenza di tecnici, ingegneri e specialisti del settore automazione sul mercato nazionale. Y-Med prevede l'inserimento di studenti e neolaureati internazionali proveniente dal Nord Africa in percorsi di tirocinio in azienda, sfruttando



il sistema dei canali di accesso regolari per motivi di lavoro e formazione. Nonostante le difficoltà legate al periodo di inserimento, in cui vi erano ancora limitazioni dettate dalla pandemia Covid-19, l'esito del progetto è stato positivo, e ha permesso di instaurare un rapporto di collaborazione tra azienda e tirocinanti. Essi hanno potuto accrescere le proprie competenze, da utilizzare in futuro in Italia o nei propri Paesi d'origine.

Imprese e inclusione dei rifugiati

Laura Iucci, Head of Unit Private Sector Partnership, UNHCR Italy ha riconosciuto che quello delle migrazioni è un fenomeno complesso, ma che è da considerare come un'opportunità in termini di forza lavoro. Saper riconoscere e mettere a frutto le competenze dei lavoratori migranti può costituire un forte vantaggio per l'azienda in termini di innovazione e assicurazione di forza lavoro (anche qualificata). UNHCR Italy promuove da anni il progetto Welcome, riconoscimento alle aziende che hanno assunto richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale o ne hanno favorito l'inserimento lavorativo attraverso programmi di tirocinio e di formazione. L'edizione del 2019 ha premiato 121 aziende e ha registrato oltre 3300 inserimenti. Oltre al premio, UNHCR Italy si occupa di attività di sensibilizzazione e informazione, *capacity building* e supporto a progetti specifici di partnership aziendali.

Cristina Bombassei, Chief CSR Officer, Brembo ha parlato del progetto SOSSteniamoci, frutto della collaborazione di Brembo con la Fondazione Cesvi, l'AFP Patronato San Vincenzo e il servizio Minori e Famiglia in ambito territoriale 1 di Bergamo. Si tratta di un programma di sviluppo, progresso e condivisione biennale avviato nel 2016 con l'obiettivo di affiancare giovani minori stranieri non accompagnati residenti nel territorio di Bergamo nella realizzazione dei loro progetti di vita e di portarli con un programma di inserimento linguistico, scolastico e lavorativo verso l'integrazione sociale e l'autonomia economica. Durante il percorso i giovani vengono supportati dal punto di vista psicologico e linguistico, orientati attraverso percorsi formativi ad hoc, accompagnati nell'inserimento nel modo del lavoro tenendo conto delle loro attitudini e aspirazioni. Il progetto è raccontato in un cortometraggio dal titolo "NumerUomini" di Gianfranco Ferraro, che documenta il percorso di vita dei giovani dalla fuga dalle terre d'origine all'arrivo in Italia, premiato con una menzione speciale ai Globi d'Oro della Stampa Estera nel 2018.

Barbara Moretto, Sustainability and Press Office, Reale Group ha poi descritto il progetto internazionale di accoglienza e supporto di rifugiati Powercoders, che mira a sostenere i rifugiati in un percorso di inserimento lavorativo nel settore digitale, noto per la sempre maggiore importanza che assume per l'economia. Powercoders offre percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze trasversali e inserimento lavorativo (Job placement), oltre a un supporto individuale in fase di apprendimento e in fase di inserimento lavorativo (Job coaching). La selezione 2021 ha registrato la partecipazione di 20 rifugiati, tutti formati nell'ambito IT e beneficiari di uno stage concluso con successo. Il progetto ha generato molti impatti positivi: il 40% dei partecipanti è diventato indipendente da un punto di vista abitativo, il 50% è diventato economicamente indipendente, l'87% dei partecipanti ha imparato nuove competenze e il 100% ha migliorato il proprio capitale umano. Dal punto di vista delle aziende coinvolte, invece, la partecipazione a Powercoders ha permesso di migliorare le pratiche interne di *Diversity and Inclusion*.

Competenze e cultura interna per l'inclusione dei migranti

Matilde Marandola, Presidente, Associazione Italiana per la Direzione del Personale ha sottolineato che un'organizzazione come AIDP che si occupa di persone e risorse umane non può non partecipare attivamente ai processi di confronto e dialogo, assumendo un ruolo da facilitatore per il superamento di qualsiasi tipo di discriminazione. La competenza richiesta alle figure manageriali di HR in azienda è sempre più orientata a uscire dalla propria *comfort-zone* e adottare



un approccio inclusivo e di valorizzazione delle diversità. Il focus della ricerca del personale sono le competenze e chi meglio delle persone che hanno avuto il coraggio di abbandonare il proprio Paese e iniziare percorsi rischiosi in altri contesti può essere espressione di innovazione e portatore di valore.

Francesco Amendolito, Presidente, AIDP Puglia ha affermato che ai direttori del personale spetta il compito di formare il delicato mosaico di una cultura organizzativa inclusiva, in cui nessuna risorsa si senta estranea all'azienda e al suo modo di operare. Questo permette di valorizzare il capitale umano che proviene dai lavoratori per sviluppare la crescita aziendale. AIDP fornisce ai direttori HR degli strumenti per realizzare questo ambizioso obiettivo che implicano la mappatura del contesto, la valutazione del *diversity gap*, la definizione dell'itinerario (di cosa si vuole raggiungere). Il momento del recruitment deve essere ispirato dalla neutralità, dalla descrizione dettagliata del ruolo e dalla puntualizzazione delle soft skills necessarie. L'investimento dell'azienda sull'inclusione è premiante anche sul mercato, poiché esiste un gap dei ricavi tra aziende inclusive e non che arriva al 23%, a dimostrazione che l'inclusione determina vantaggi da un punto di vista manageriale e in ottica di pianificazione strategica di sviluppo aziendale.

Gianmarco Laviola, Amministratore Delegato, Princes Industrie Alimentari ha condiviso il progetto Lavoro senza Frontiere, avviato in collaborazione con la Caritas di Foggia, con l'obiettivo di creare opportunità di integrazione sociale per i lavoratori migranti, promuovendo condizioni di lavoro etico nella filiera del pomodoro e contribuendo a generare un impatto positivo per la comunità del distretto pugliese del pomodoro e per l'intero Mezzogiorno. Il progetto ha portato all'assunzione di 11 migranti impiegati nei reparti agronomico, etichettaggio, mensa, logistica. Queste risorse sono state accompagnate in tutto il percorso dalla funzione HR, che ha condotto un *assessment* delle competenze, assegnato loro un tutor interno e previsto dei review trimestrali. L'iniziativa è espressione diretta del DNA aziendale che mette le "persone al centro" e ha generato benefici anche per i dipendenti, con un miglioramento del clima aziendale e del rapporto con il territorio.

20 OTTOBRE | Tavoli di lavoro tematici e multistakeholder

Attività in Gruppi di Lavoro

I partecipanti, sia in presenza che da remoto, hanno lavorato in gruppi di lavoro per poter individuare proposte di azione per la programmazione delle attività del Global Compact per il 2021. I tavoli sono stati anche l'occasione per condividere le attività che UNGC e UN GCN Italia hanno implementato sui temi in oggetto.

- Catene di fornitura (SDG 1, SDG 8, SDG 10)
*Come le aziende siano chiamate a misurare la **sostenibilità dei fornitori** anche rispetto al Decent Work e al rispetto dei Diritti Umani.*

- Formazione e Competenze (SDG 4, SDG5)
*Come le aziende possano costruire valore/vantaggio competitivo attraverso **capacity building, upskilling e multiculturalità**, applicando una **gender lens**.*

Restituzione dei lavori e votazione in plenaria

Marco Frey e Daniela Bernacchi hanno coordinato la restituzione in plenaria delle principali proposte emerse durante i tavoli di lavoro.



Tavolo Catene di Fornitura, coordinato da Marco Frey e Laura Capolongo

Proposta 1. Position paper per un High-Level Meeting su «Sustainable Supply Chain Management»

Azione nei confronti delle imprese e delle istituzioni per promuovere la cultura della sostenibilità delle PMI come fattore chiave della ripresa e della resilienza del sistema produttivo italiano. Evento rivolto agli AD e ai Presidenti delle aziende italiane UNGC sul tema gestione sostenibile della Catene di Fornitura/Procurement, preceduto da un percorso che coinvolga le funzioni procurement e sostenibilità per sviluppare un position paper condiviso. Particolare attenzione verrà dedicata a: normativa europea sulla due diligence; scope 3 nelle strategie di decarbonizzazione; approccio al *total cost of procurement*, considerando la sostenibilità a 360° comprensiva della valutazione delle esternalità all'interno del ciclo complessivo di vita del prodotto.

Proposta 2. Condivisione delle iniziative di coinvolgimento dei fornitori nelle strategie di sostenibilità per giungere alla co-progettazione di un percorso comune

A partire dalla condivisione delle esperienze in corso da parte delle imprese del Global Compact Network Italia di formazione e coinvolgimento dei propri fornitori, costituire un repository comune sulla cui base impostare azioni collettive. Lo spirito dovrà essere quello di coinvolgere il personale interno e le PMI in percorsi di crescita graduale della consapevolezza e dell'impegno nelle sfide della sostenibilità.

Proposta 3. Progetto pilota sulla sostenibilità delle filiere agroalimentari

Per dare seguito a quanto discusso nell'incontro di settembre con la Rappresentanza Permanente d'Italia a New York relativamente all'impegno del sistema Italia a favore dei Paesi in Via di Sviluppo, si propone di avviare un'azione collettiva che si concentri inizialmente sulle filiere agroalimentari. Il progetto sarà incentrato sul tema del decent work, sulla garanzia dei diritti umani, nonché su nature-based solutions che riducano l'impatto delle attività di produzione e consumo.

Tavolo Formazione e Competenze, coordinato da Daniela Bernacchi, Chantal Hamende e Stella Sigillò

Proposta 1. Formazione su interculturalità (Ita –Expa) e leadership inclusiva.

Tipologia di attività: workshop e modulo dell'Osservatorio D&I

Obiettivi: aumentare la consapevolezza su importanza di valore aggiunto di interculturalità. Valutazione e condivisione di elementi di assesment e monitoraggio; agevolare partnership su territorio o di filiera con enti di terzo settore/associazioni / che lavorano sul tema

Outcome: integrazione nella cultura aziendale di interculturalità e applicazione pratiche inclusive/nuove policy. (da verificare con ricerca a 1 anno data)

Durata: Anno 2022

Proposta 2. Formazione sul tema Business e Diritti Umani (Human Rights e UN Guiding Principles, Protect/Respect/Remedy) con una gender lens.

Tipologia di attività: gruppo di lavoro

Obiettivi: coinvolgere la catena di fornitura delle aziende su BHR (wage, overtime, health&safety, sexual harrassment, remedy) con un focus sulla parità di genere (SDG 5); benchmarking su due diligence sui diritti umani e valutazione di un paper condiviso.

Outcome: integrazione dei BHR nelle supply chain e recepimento dei requirements condivisi sul tema due diligence.

Durata: Anno 2022. Da valutare nel 2023 CEO Meeting



Dalla votazione con sistema digitale sono emerse come **prioritarie le seguenti proposte:**



Chiusura

Marco Frey ha chiuso la sesta edizione del Forum, ringraziando tutti i partecipanti e l'azienda Andriani SpA Società Benefit per il supporto nella realizzazione dell'evento. Il prossimo appuntamento sarà nel 2022, ritornando nel nord Italia (probabilmente Torino).

RASSEGNA STAMPA E COPERTURA MEDIATICA

SOCIAL MEDIA



32 Tweet originali pubblicati da @Fondazione GCNI con 6.000+ visualizzazioni organiche



32 post originali del Global Compact Network Italia dedicati all'evento, 14.200+ visualizzazioni organiche



AGENZIE

N. rilanci agenzie di stampa: 3

Adn Kronos - https://www.adnkronos.com/migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari-diventa-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-con-il-sesto-sdg-forum-del-global-compact-onu_3qbjmQRD1G824XMrLfZNS

AskaneWS - https://www.askaneWS.it/economia/2021/10/18/a-bari-il-vi-sdg-forum-del-global-compact-onu-pn_20211018_00061/

AskaneWS - https://www.askaneWS.it/cronaca/2021/10/21/sdg-forum-bari-inclusione-per-crescita-lavoratori-migranti-e-imprese-pn_20211021_00096/

TESTATE WEB

N. articoli su quotidiani nazionali (online e cartaceo): 15

Corriere della Sera (anche cartaceo) - <https://www.corriere.it/economia/economia-del-futuro/notizie/lavoro-inclusione-giusta-via-non-lasciare-indietro-nessuno-5df1cb04-2fe1-11ec-9d51-3a373555935d.shtml>

Il Sole 24 Ore - <https://amp24.ilsole24ore.com/pagina/AEpvZTr>

Affari italiani - <https://www.affaritaliani.it/puglia/bari-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-col-sostegno-di-andriani-spa-benefit-762847.html>

Affari italiani - <https://www.affaritaliani.it/puglia/un-global-compact-andriani-spa-br-sdg-forum-bari-talenti-inclusione-763367.html>

Il Tempo - <https://www.iltempo.it/adnkronos/2021/10/18/news/migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari-diventa-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-con-il-sesto-sdg-forum-del-global-com-29099870/>

(pdf)

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGSZ0G&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

Libero Quotidiano -

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGSXYR&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

Luce - La Nazione - <https://luce.lanazione.it/migrazioni-e-pari-opportunita-nel-lavoro-limpegno-del-forum-di-global-compact-network/>

La Repubblica | Bari -

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGXPOR&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

Today - <https://www.today.it/partner/adnkronos/economia/lavoro/migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari-diventa-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-con-il-sesto-sdg-forum-del-global-compact-onu.html>

Il Quotidiano del Sud – Murge -

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGXWOE&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

EticaNews - <https://www.eticanews.it/eventi/italian-business-sdgs-annual-forum-migrazioni-e-lavoro-dignitoso-limpegno-del-business-per-lagenda-2030/>

Puglia Net - <https://www.pugliainet.net/139477-bari-sviluppo-sostenibile-forum-global-onu/>

BariSera News - <https://bariseranews.it/2021/10/21/sdg-forum-bari-inclusione-per-crescita-lavoratori...>

Sassari Notizie - www.sassarinotizie.com/24ore-articolo-600561-migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari



ALTRI PORTALI WEB

N. uscite su altri portali web: 9

Tiscali -

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGT34I&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

KyotoClub - https://www.kyotoclub.org/news/news-dai-soci/2021/10/18/sesta-edizione-dellitalian-business-sdgs-annual-forum/#contents_default_anchor

Camera di Commercio di Belluno e Dolomiti -

<https://www.impreseresponsabili.tvbl.it/events/event/sesto-sdg-forum-su-imprese-migranti-e-lavoro-dignitoso-cciaa-bari-online/>

Yahoo - <https://it.finance.yahoo.com/notizie/bari-il-vi-sdg-forum-085848044.html>

Yahoo - <https://it.notizie.yahoo.com/sdg-forum-bari-inclusione-per-124252185.html>

La Legge per Tutti Magazine - https://www.la leggepertutti.it/525847_migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari-diventa-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-con-il-sesto-sdg-forum-del-global-compact-onu

Economy Magazine - <https://www.economymagazine.it/comunicati/2021/10/18/news/migranti-aziende-e-lavoro-dignitoso-bari-diventa-capitale-dello-sviluppo-sostenibile-con-il-sesto-sdg-forum-del-global-compact-onu-93805/>

Trend Online -

<https://rassegna.dominiocliente.it/imm2pdf/Image.aspx?&imgatt=EGSZZ0&imganno=2021&imgkey=C1WNKK66L3KY5L&tiplink=2>

CSR Oggi - <http://www.csroggi.org/sdg-forum-bari-capacity-building-e-inclusione-per-crescita-di-lavoratori-migranti-e-imprese/>

TV LOCALI

N. servizi TV: 2

TRM 24HH - <https://youtu.be/5NKyVw9qSac>