

## LINEE GUIDA PER LA RELAZIONE D'IMPATTO DELLA SOCIETA' BENEFIT CON IL MODELLO DELLA BUONA IMPRESA

### **1. Introduzione**

- 1.1. l'impatto dell'impresa: visione di fondo della Buona Impresa
- 1.2. la relazione d'impatto: cos'è e cosa deve contenere
- 1.3. Come può essere utilizzato il modello della Buona Impresa nella Relazione
- 1.4. Indicazioni generali per una buona relazione

### **2. Cosa fare, operativamente: i nostri suggerimenti di utilizzo**

- 2.1. SABI
- 2.2. Stesura della relazione
- 2.3. Obiettivi e Piano d'Azione

### **3. Allegati**

- 3.1. check list degli elementi
- 3.2. indicatori GRI
- 3.3. testo su metodologia da inserire in Relazione

## 1. INTRODUZIONE

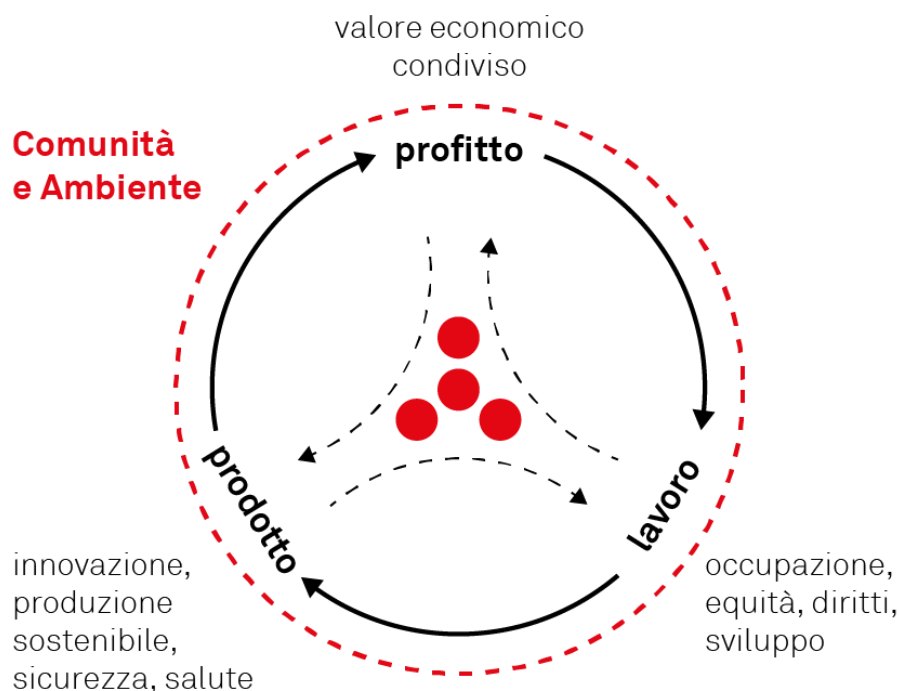
### 1.1. l'impatto dell'impresa: visione di fondo della Buona Impresa

Lavoro, Prodotto e Profitto rappresentano, nella loro accezione più ampia, i tre pilastri attorno ai quali si sviluppa l'attività d'impresa. Nell'ambito di ciascuno di questi pilastri si configura naturalmente una relazione con gli stakeholder diretti: Collaboratori, Clienti e Investitori. Basta questa sua essenza a caratterizzare l'impresa come rilevante attore sociale: ciascuno di noi utilizza prodotti o servizi offerti dalle imprese, dei quali non saprebbe più come fare a meno; molti di noi lavorano per o con un'impresa; tutti coloro che non tengono i loro risparmi sotto il materasso sono anche, direttamente o indirettamente, investitori.

Se questa è l'essenza dell'impresa, occorre poi riconoscere che essa è un sistema complesso, che di fatto interagisce, anche se indirettamente, con tutti gli altri elementi di quel ben più complesso sistema che è la società, incidendo sul suo sviluppo in senso positivo o negativo. E interagisce, molto direttamente, con il pianeta che abitiamo, consumando e trasformando le risorse che esso ci mette a disposizione in modo finito.

Essenzialmente, l'impresa crea valore, più o meno condiviso con la società, e inevitabilmente, consuma risorse, in modo più o meno responsabile.

Tutto questo delinea la natura dell'impresa e il suo ruolo nella società, e siccome ad ogni ruolo corrisponde una responsabilità, di questo le dobbiamo chiedere conto e per questo la dobbiamo valutare.



## 1.2. la relazione d'impatto: cos'è e cosa deve contenere

La norma sulla società benefit (L. 28-12-2015 n. 208), recita al comma 382:

*(...) la società benefit redige annualmente una relazione concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario e che include:*

- a. la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;*
- b. la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell'allegato 4 annesso alla presente legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 annesso alla presente legge;*
- c. una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.*

Il punto a. riguarda, dunque, la rendicontazione dell'attività svolta e dei risultati ottenuti rispetto alle Finalità specifiche di Beneficio Comune inserite in statuto.

Il punto b. chiede, a integrazione di questo, di riportare una "valutazione dell'impatto"<sup>1</sup> sulla base di uno standard esterno che ricopra (da all.5 alla norma) una serie di dimensioni di valutazione standard (lavoratori, comunità, ambiente, altri portatori di interesse), allargando quindi l'osservazione non solo alle finalità specifiche ma agli effetti più generali derivanti dell'attività d'impresa per la società.

## 1.3. Come può essere utilizzato il modello della Buona Impresa nella Relazione

Il framework della Buona Impresa può essere utilizzato in due modi:

1. In una versione base, può essere usato per rendere conto del modo in cui si gestisce l'attività d'impresa nel suo complesso e gli impatti che ne derivano sulla società, ovvero come "standard di valutazione dell'impatto" (il punto b della norma). Da questa esigenza nasce SABI, strumento che, pur essendo ampiamente personalizzabile, guida l'impresa nell'autovalutazione rispetto a dimensioni standard, coerenti con l'indicazione della legge ([QUI](#) alcuni esempi di questa modalità di utilizzo).

*Per chi?* → Questa opzione è forse più adatta, per esempio, a quelle Società Benefit che hanno una vocazione fortemente "impact" nel senso tradizionale del termine, ovvero intendano innanzitutto rispondere ad uno specifico tema sociale o ambientale, a cui è orientata tutta l'attività d'impresa. In questo caso il modello della Buona Impresa è un riferimento non tanto per la rendicontazione di quello specifico impatto (per il quale andranno identificate modalità ed indicatori ad hoc), quanto per la Buona Gestione

---

<sup>1</sup> come già rilevato da numerosi osservatori, si ritiene che in merito al concetto specifico di valutazione di impatto, al fine di semplificare e rendere di immediata fruibilità la norma, il legislatore abbia utilizzato un concetto proprio, superando le tradizionali definizioni e metodologie, e intendendo con il termine "impatto" il valore generato dall'impresa nei confronti della società complessivamente intesa, con un significato affine a espressioni quali "esiti" o "ricadute" dell'azione dell'impresa sul contesto sociale e ambientale.

dell'impresa che, nel perseguire quell'impatto, intenda creare valore per tutti gli stakeholder coinvolti.

2. Nella versione più aderente alla visione della Buona Impresa, il modello può essere usato per integrare in unica chiave di lettura valutazione d'impatto (punto b della norma) e rendicontazione delle Finalità di Beneficio Comune (punto a della norma). Questo funziona bene se le finalità sono state definite come un modo di interpretare il proprio scopo rispetto al Prodotto, al Lavoro e alla Creazione di Valore Economico Sostenibile ([QUI](#) un esempio di questa modalità di utilizzo), ma anche qualora, benché scritte con altra logica, possano essere ricondotte ai pilastri del modello.

*Per chi?* → Questa soluzione è quella più rispondente al paradigma della “Buona Impresa Società Benefit”, per la quale il Beneficio Comune deriva da una gestione dell'attività ordinaria dell'impresa volta a creare sinergie positive tra gli obiettivi di Prodotto, Lavoro e Profitto, senza che nessuno prevarichi sugli altri, e perseguire, attraverso questi stessi pilastri, la creazione di valore per gli stakeholder coinvolti e -indirettamente- per la società.

Nelle indicazioni operative che seguono (cap.2) verrà evidenziato (all'interno di box di colore rosso) come suggeriamo di procedere nei vari passaggi, qualora si intenda integrare questa seconda opzione, integrando il reporting delle Finalità di Beneficio Comune all'interno della struttura della Buona Impresa.

NB: per le società di piccole dimensioni, non tenute ad includere nel Bilancio Economico Finanziario la Relazione sulla Gestione, il documento redatto con questa seconda modalità può rappresentare una valida e altrettanto completa alternativa.

#### 1.4. Indicazioni generali per una buona Relazione

- a. Innanzitutto, il documento conterrà informazioni sull'azienda e sulla Governance che includano: breve descrizione del modello di business, visione e impegno, Finalità caratteristiche di beneficio comune (da statuto), indicazioni su come queste si traducano nei processi e negli strumenti gestionali dell'azienda. Questo tipo di informazioni è essenziale anche per dare una cornice alle informazioni contenute nel resto della Relazione.
- b. Nella visione della Buona Impresa, il principale impatto sociale si gioca nell'attività ordinaria dell'azienda, pertanto il focus della Relazione non saranno le attività accessorie o occasionali, ma il core business dell'impresa (CREAZIONE DI VALORE).
- c. È imprescindibile, in quanto pre-requisito della Buona Impresa, che essa dia conto anche della gestione dei temi di Sostenibilità materiali e di eventuali esternalità negative prodotte dall'azienda (DO NO HARM)
- d. Infine, come peraltro previsto dalla normativa, la Relazione conterrà gli obiettivi per il futuro: la valutazione annuale fa emergere delle esigenze di miglioramento, che alimentano la definizione di obiettivi integrati per la gestione caratteristica dell'impresa. Per tutti gli

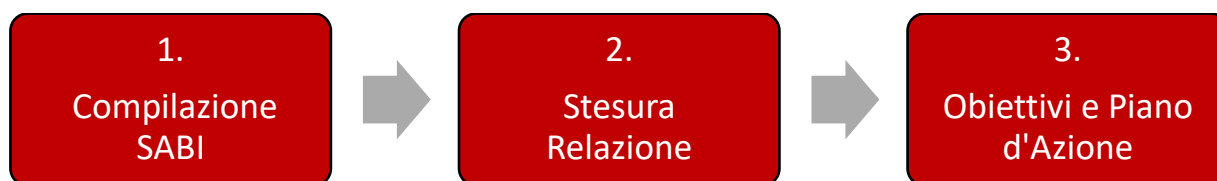
- obiettivi, l'impresa definirà indicatori di risultato (che risultato si aspetta dandosi quell'obiettivo?).
- e. Per ognuno dei capitoli, la rendicontazione è data dalla combinazione di tre elementi, strettamente interconnessi tra di loro:
- o le informazioni (che servono a valutare)
  - o le valutazioni (degli amministratori e degli SH)
  - o i commenti (che servono a motivare le valutazioni con una interpretazione di senso)
- f. La valutazione di una buona impresa si fonda su un buon reporting e non può essere separata da quest'ultimo. Quindi anche qualora SABI sia utilizzato solo come standard di autovalutazione, è necessario che sia corredata da argomentazioni, e l'argomentazione è tanto più solida quanto più corredata da informazioni, dati e indicatori. In questo senso, è possibile prevedere diversi livelli:
1. Minimo: informazioni generali a commento della valutazione data, e almeno 1 indicatore per ciascuno delle dimensioni del modello.
  2. Base: come la minima, ma integrando la valutazione degli stakeholder (per la quale può essere utilizzato SABI stesso)
  3. Avanzato: ogni dimensione di valutazione è corredata da indicatori specifici a sostegno del commento
  4. Completo: rendicontazione che includa anche indicatori di sostenibilità, selezionati con principio di materialità, e sia compliant rispetto ai requisiti minimi di uno standard di reporting riconosciuto (es. GRI)
- g. I contenuti saranno coerenti con la tipologia, le dimensioni e lo stadio di vita dell'impresa, e verranno definiti in base a criteri di
- Materialità: i temi da trattare sono quelli effettivamente significativi per il tipo di business e per le finalità dell'impresa;
  - Rilevanza: nell'ambito dei temi identificati come materiali, si sceglieranno le informazioni effettivamente indicative;
  - Flessibilità: gli amministratori trattano ciò che è stato rilevante nell'anno, che non sempre è costante nel tempo, pertanto gli indicatori possono cambiare;
  - Sintesi: una relazione di 10 pagine può essere completa quanto una di 100, se le informazioni sono scelte bene e spiegate bene, e sicuramente è più accessibile alla maggior parte degli stakeholder (e quindi -a ben vedere- forse migliore).

## 2. COSA FARE, OPERATIVAMENTE: I NOSTRI SUGGERIMENTI DI UTILIZZO

Una piccola premessa, prima di proseguire. SABI, così come le presenti Linee Guida, sono uno strumento nato per uno scopo: aiutare le imprese a osservare e rendicontare la propria capacità di creare valore condiviso. È utile dunque tenere a mente che il fine (raccontare il vostro valore) deve sempre prevalere sul mezzo (un uso formalmente preciso dello strumento): le indicazioni che seguono non devono essere intese come prescrizioni, ma come suggerimenti, da gestire e adattare con flessibilità rispetto alle vostre esigenze.

Il modello è stato costruito da Fondazione Buon Lavoro pensando ad un certo utilizzo, e testato in diverse occasioni al fine di migliorarlo. Quanto segue è quanto abbiamo capito fin qui, studiandolo nella teoria e sperimentandolo nella pratica.

Suggeriamo, innanzitutto, di approcciare la stesura della relazione per step successivi, che possiamo sintetizzare in 3 passi (*cliccando sui bottoni qui sotto, si verrà rimandati alle relative sezioni delle Linee Guida, ndr*):



### 2.1. SABI

SABI – Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa - è il primo applicativo derivato dal Modello della Buona Impresa. Grazie alla collaborazione tra Fondazione Buon Lavoro e Assobenefit, SABI è stato riconosciuto come uno degli strumenti idonei come standard terzi di valutazione dell’impatto per le Società Benefit (cfr. L. 28-12-2015 n. 208, allegati A e B). L’obiettivo dello strumento è guidare l’impresa che si riconosce nella visione di fondo della Buona Impresa nella valutazione delle proprie performance e del valore che, così facendo, genera per gli stakeholder.

Si tratta di un questionario di autovalutazione, suddiviso in 5 aree di osservazione: Prodotto, Lavoro, Valore Economico, Sostenibilità Sociale e Ambientale, Governance.

L’output è dato da una rappresentazione sistemica del valore creato dall’impresa creando sinergie tra i pilastri fondamentali della sua attività, dell’impegno per la gestione delle ricadute sociali e ambientali, e della sua capacità di continuare a creare tale valore nel tempo.

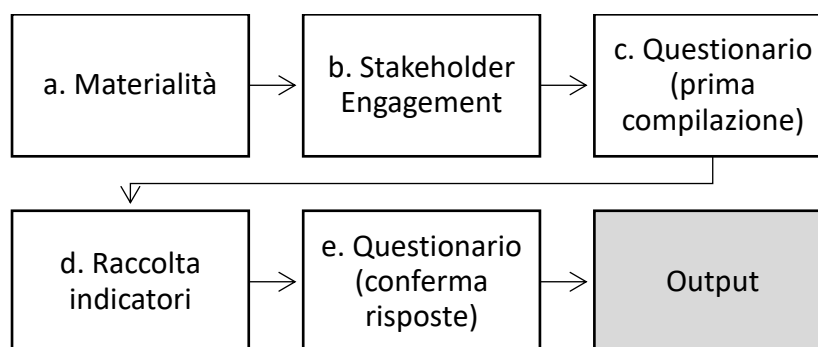
Lo strumento in sé è stato pensato per essere il più agile e veloce possibile: il lavoro dovrebbe comportare un impegno tra le 4 e le 16 ore di lavoro al massimo. Questo tempo potrebbe allungarsi, tuttavia, in funzione del numero e della complessità degli indicatori che sceglierete di osservare per fondare la vostra valutazione rispetto ai singoli temi. È possibile, o anche auspicabile, che per la compilazione debba essere coinvolto un team di persone interne

all'azienda, in modo da poter disporre di informazioni puntuali su tutte le aree coperte dal questionario.

Raccomandiamo inoltre di leggere con attenzione le "istruzioni per la compilazione" che trovate all'interno dello strumento, una volta entrati nel sito.

Cosa fa SABI	Cosa non fa SABI
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Consente di definire materialità dei temi</li> <li>○ Prevede la possibilità di coinvolgere gli stakeholder attraverso l'invio di survey, e integrare i risultati nell'output del processo</li> <li>○ Guida l'impresa alla autovalutazione rispetto a tutti gli elementi dei 5 capitoli dello standard della Buona Impresa</li> <li>○ Fornisce, domanda per domanda, criteri per l'autovalutazione, suggerendo indicatori quantitativi e qualitativi da osservare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Non dà un rating (voto unico), ma una rappresentazione sistemica del valore</li> <li>○ Non fornisce metriche rispetto alla misurazione dei singoli elementi, ma lascia la possibilità di individuare quelle più adatte alle specificità dell'impresa</li> <li>○ Non "misura l'impatto", ma dà indicazioni per valutarlo, basandosi su dati e informazioni oggettive.</li> <li>○ Non dà certificazioni</li> </ul>

Suggeriamo di affrontare lo strumento in 5 step successivi, che porteranno alla visualizzazione degli output grafici di sintesi.



a. **Materialità:** il primo passo sarà definire, per ciascuna delle dimensioni del modello, quali elementi sono rilevanti per l'impresa. In funzione delle scelte effettuate, verranno selezionate le domande del questionario di autovalutazione e ponderate le valutazioni nella restituzione finale. Questa parte è piuttosto semplice e veloce.

La raccomandazione è quella di escludere dalla valutazione, indicando quindi come "non applicabile", solo quello che è effettivamente non applicabile, tenendo (ed eventualmente valutando successivamente con voti bassi) gli elementi che potrebbero essere leve per la creazione di valore ma che magari non avete ancora considerato, o che possono essere un obiettivo nel tempo.

Se la vostra intenzione è quella di utilizzare la struttura della Buona Impresa anche per dar conto delle vostre specifiche Finalità di Beneficio Comune (caso 2, [vedi sopra](#)), suggeriamo di assegnare la rilevanza più alta agli elementi che considerate più attinenti alle vostre finalità statutarie, riconciliandole all'interno dello standard. Ad esempio: se una delle vostre FBC riguarda la Diversity & Inclusion, l'elemento a cui attribuire rilevanza sarà "valorizzazione delle differenze e inclusione" nell'area Lavoro; se riguarda in

generale la cura delle persone, andranno segnalati come “molto rilevanti” tutti i temi della seconda dimensione del capitolo Lavoro.

- b. **Stakeholder:** in un secondo passaggio, vi verrà proposto di integrare nel processo di valutazione il punto di vista degli stakeholder, inviando loro un link con survey dedicate. Non è obbligatorio, ma raccomandiamo fortemente di farlo. Serve innanzitutto a rendere più solida l'autovalutazione, integrando un importante elemento di de-soggettivazione, ma anche a coinvolgere i vostri interlocutori prioritari nella definizione di obiettivi e strategie (cosa utile per l'azienda in primis). La sezione degli stakeholder può essere utilizzata in due modi:

- o È possibile raccogliere direttamente le risposte degli stakeholder all'interno del tool, inviando un link con la survey costruita sugli elementi standard (nella home del questionario vedrete salire, man mano, il contatore delle risposte)
- o Oppure è possibile mandare survey personalizzate (o adattare survey che già utilizzate) e inserire in un secondo momento i dati aggregati in SABI (maggiori istruzioni in questo senso le trovate direttamente all'interno del tool)

→ *TIP: Sugeriamo di mandare le survey presto, non appena compilata la sezione “materialità” e prima di iniziare a compilare il questionario con le risposte dell'azienda, in modo da dare agli stakeholder almeno 1-2 settimane per rispondere mentre il team interno procede nei passi successivi di SABI.*

- c. **Questionario (prima compilazione):** la compilazione delle 5 sezioni del questionario è la parte più impegnativa e potrebbe richiedere più di una sessione di lavoro (il tool salva in automatico e potete tornarci quando volete, così come potete sempre tornare a cambiare le risposte).

Sugeriamo di procedere a una prima compilazione in modo da rendersi conto del tipo di domande e dare una risposta “in bozza”, da confermare o eventualmente modificare successivamente all'osservazione degli indicatori e al coinvolgimento di altre persone. La raccomandazione è di andare il meno possibile “a feeling” nell'attribuirsi dei voti, ma provare a fondare la valutazione su elementi oggettivi e possibilmente su indicatori anche quantitativi. Per capire quali informazioni osservare, raccomandiamo leggere con attenzione i “criteri per la valutazione” inseriti sotto ogni domanda.













→ *TIP: Mano a mano che si procede con le domande, un suggerimento è quello di appuntarsi (eventualmente anche nel campo “note” del tool, oppure in un file a parte) gli indicatori più rilevanti relativi al tema in oggetto, che potranno poi essere raccolti e inseriti nella relazione per sostenere con evidenze, informazioni e dati, la valutazione.*

Il questionario è strutturato in 5 capitoli:

- o La Governance (sezione 1) guarda innanzitutto alla scelta della Buona Impresa di adottare un certo orientamento di fondo e prendere un impegno cogente in questa direzione. Le altre domande sono poi volte ad osservare se e come l'azienda sta declinando tale impegno nell'adozione di processi strategici coerenti, in una modalità sistemica di valutazione dei risultati e in un approccio trasparente alla condivisione e alla rendicontazione.



- o La Creazione di Valore attraverso Prodotto (2), Lavoro (3) e Valore Economico (4): questi 3 capitoli sono volti a valutare la capacità di creare valore attraverso i principali pilastri dell'attività di qualsiasi impresa. Ciascuno dei 3 pilastri è osservato in 3 dimensioni: la capacità di creare valore; gli elementi che qualificano la creazione di valore; la capacità di continuare a crearlo nel lungo periodo.

<u>Pilastri di valutazione</u>		<u>Dimensioni di valutazione</u>		
		<i>Elementi determinanti della finalità</i>	<i>Componenti qualificanti la creazione di valore</i>	<i>Sostenibilità del valore creato nel tempo</i>
	Portare sul mercato buoni PRODOTTI/ SERVIZI	 Qualità dell'offerta	 Contributo alla società	 Sostenibilità dell'offerta
	Creare e organizzare un BUON LAVORO	 Impegno contrattuale e welfare	 Sviluppo individuale e partecipazione	 Sostenibilità del modello organizzativo
	Creare e condividere VALORE ECONOMICO	 Equilibrio reddituale	 Equa ripartizione del valore generato	 Sostenibilità economica

- o La Sostenibilità Sociale e Ambientale (5): l'ultimo, ma non meno importante, capitolo del Questionario ha l'obiettivo di indagare il modo in cui - al di là dell'impegno per la creazione di valore condiviso attraverso prodotto, lavoro e valore economico - l'impresa sta osservando e gestendo con responsabilità le inevitabili ricadute dell'attività su comunità e ambiente, nell'ottica di ridurre al minimo gli impatti negativi e il consumo di risorse ("First, do no relevant harm"). Le domande relative a questa sezione riguardano i temi individuati come rilevanti nella definizione della materialità (vedi punto 1 sopra) e sono caratterizzate da risposte definite tra cui scegliere, a cui è associata una valutazione automatica.
- d. **Raccolta indicatori**: perché la valutazione sia "solida", ancorché inevitabilmente soggettiva, è importante che sia fondata su informazioni ed indicatori il più possibile oggettivi. A valle della prima compilazione del questionario, sarà quindi importante raccogliere i dati che servono a "dare sostanza" alla valutazione.
- *TIP Sugeriamo di raccogliere i dati in un file a parte, ad esempio un excel, mantenendo però la stessa struttura dei capitoli e delle dimensioni di SABI, in modo che sia poi facile ritrovarsi in fase di conferma dei voti e successivamente nella stesura della relazione.*

Non c'è un numero minimo o massimo di indicatori, dipende dal tipo di relazione che sceglierete di produrre (cfr sopra, paragrafo 1.4, punto f): potrebbe anche essere un solo indicatore per elemento, o nel caso delle aziende più piccole anche solo un indicatore per dimensione, a patto che sia scelto con cura e rilevante rispetto al tema oggetto di valutazione.

Ad esempio: nella sezione relativa alla creazione di lavoro, sarà probabilmente utile inserire il numero di lavoratori impiegati nell'anno e il tasso di crescita/decrecita rispetto all'anno

precedente; per la dimensione relativa allo “sviluppo professionale e partecipazione”, si possono inserire dati inerenti le attività svolte (es ore di formazione) ma anche indicatori qualitativi quali eventuali esiti di survey interne.

Alcuni indicatori potranno essere selezionati a partire da standard terzi ([es GRI, cfr tabella di raccordo](#)), altri dovranno necessariamente essere personalizzati in base alle caratteristiche specifiche del vostro lavoro (in particolare, probabilmente, quelli relativi al prodotto).

Se la vostra intenzione è quella di utilizzare la struttura della Buona Impresa anche per dar conto delle vostre specifiche Finalità di Beneficio Comune (caso 2, [vedi sopra](#)), i temi di SABI che riguardano direttamente tali finalità saranno quelli a cui dedicare particolare attenzione e cura nella raccolta degli indicatori. Raccomandiamo, in questo caso, di provare a individuare non solo indicatori di performance (risultati dell’attività) ma anche indicatori di impatto (il valore che è stato generato grazie all’azione intrapresa), magari affidandosi in questo senso proprio alle valutazioni dirette degli stakeholder impattati.

- e. **Questionario (conferma risposte):** una volta raccolti (in un file a parte) i dati relativi agli indicatori, eventualmente con il supporto di altri colleghi competenti sui singoli temi, può essere opportuno tornare al questionario per verificare le risposte fornite in prima battuta ed eventualmente modificarle.

Una volta completato tutto il questionario e raccolti i feedback degli stakeholder (se li avete chiesti), lo strumento restituirà nella sezione “Risultati” una rappresentazione di sintesi della valutazione. In particolare:

- Valutazione Analitica del valore creato attraverso Prodotto Lavoro e Valore Economico
  - ✓ 3 Ragnatele (1 per ciascun pilastro) con valutazione impresa + stakeholder, disaggregata a livello di elemento
  - ✓ 3 tabelle (1 per ciascun pilastro) con le valutazioni rispetto agli elementi di sostenibilità futura del valore creato
- Grafico con la valutazione analitica sulla gestione dei temi materiali di Sostenibilità Sociale e Ambientale
- Valutazioni di sintesi
  - ✓ Valutazione di sintesi sulla Governance (impegno e processi)
  - ✓ 1 radar chart di valutazione sistemica del valore creato (con valutazione impresa + stakeholder), disaggregata a livello di dimensione e ponderata in base alla rilevanza attribuita dall’azienda
  - ✓ 1 Radar sulla Sostenibilità nel tempo del valore creato, con 4 vertici (sostenibilità dell’offerta, organizzativa, economica, sociale&ambientale)
  - ✓ Impatto generato sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), in senso positivo e di rischio
  - ✓ 1 grafico con valutazione di sintesi degli stakeholder sull’impresa
  - ✓ Punti di miglioramento verso la Buona Impresa

[Torna all’indice del percorso](#)

## 2.2. STESURA DELLA RELAZIONE

A questo punto vi troverete in mano una serie di grafici e tabelle, che andranno in qualche modo inseriti nella vostra relazione d'impatto. Gli output di SABI, infatti, non costituiscono ancora una "Valutazione d'Impatto": per esserlo, devono essere inseriti in una "cornice di senso" che è data, appunto, dalla Relazione.

Vi ricordiamo che in base alla [normativa](#) la Relazione deve contenere non solo la Valutazione d'Impatto realizzata in base ad uno standard (in questo caso SABI) ma anche la rendicontazione rispetto alle vostre Finalità di Beneficio Comune. Come illustrato nel [paragrafo 1.4](#), a seconda della vostra visione dell'impatto e di come sono state scritte le FBC, il modello della Buona Impresa può essere utilizzato solo come standard di valutazione, oppure anche come framework di rendicontazione anche rispetto al Beneficio Comune specifico della vostra impresa.

- Nel primo caso, le indicazioni che seguono riguarderanno solo la seconda parte della vostra Relazione, mentre nella prima avrete dato conto, con modi e contenuti a vostra discrezione, "degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato" (cfr. L.208/15).
- Nel secondo, invece, le indicazioni che seguono (con particolare riferimento ai Box evidenziati in rosso) possono portarvi a produrre un documento unico, che integra Finalità di Beneficio Comune e Valutazione d'Impatto.

### Struttura

La Valutazione d'Impatto della Buona Impresa sarà suddivisa in 5 capitoli, analogamente alla struttura di SABI, ai quali si aggiunge 1 capitolo conclusivo e 1 introduttivo sulla metodologia:

0. Premessa e metodologia
1. Governance
2. Prodotto
3. Lavoro
4. Valore Economico
5. Sostenibilità Sociale e Ambientale
6. Conclusioni e obiettivi

Se la vostra intenzione è quella di utilizzare la struttura della Buona Impresa anche per dar conto delle vostre specifiche Finalità di Beneficio Comune (caso 2), se non sono già state scritte sulla base del modello, la prima cosa che vi suggeriamo è di "riclassificare" tali finalità all'interno della struttura della Buona Impresa, e in particolare all'interno dei 5 capitoli, appoggiandosi alla "[check list degli elementi](#)".

### Premessa e metodologia

Pur non essendo obbligatorio, suggeriamo di inserire in premessa un'indicazione rispetto alla scelta del Modello della Buona Impresa e alla struttura dello Standard di Valutazione. In questo senso, può essere utilizzato o riadattato [il testo in allegato](#) alle presenti Linee Guida.

In questo capitolo può essere inclusa anche l'analisi di materialità, richiamata dalla metodologia, attraverso i due grafici prodotti da SABI:

- la mappa del valore condiviso, che identifica gli elementi attraverso i quali l'azienda produce valore per i propri stakeholder;
- la matrice di materialità dei temi sociali e ambientali, che identifica gli elementi rilevanti in termini di consumo di risorse e rischio di sostenibilità.

### Contenuti dei capitoli centrali

Ciascuno dei capitoli avrà 3 tipi di contenuto (condensabili anche in forma molto sintetica, con attenzione alla fruibilità da parte del lettore):

- [esito prodotto da SABI](#) (grafici e tabelle)
- [indicatori](#) (dati e informazioni) raccolti strada facendo a supporto delle valutazioni fornite (almeno uno, anche qualitativo, per ciascuna dimensione di valutazione)
- un testo discorsivo, anche molto sintetico, a commento della valutazione, che includa eventuali obiettivi specifici di miglioramento per il futuro.

Se la vostra intenzione è quella di utilizzare la Buona Impresa come struttura della Relazione in toto (caso 2), il capitolo della "Governance" diventerà quello in cui date anche le informazioni generali sull'azienda, e in particolare:

- storia, visione, missione
- impegno come società benefit
- organi di governo
- descrizione dei processi
- struttura dell'offerta
- caratteristiche dell'organizzazione
- etc.

Inoltre, all'interno dei capitoli dovrete dare evidenza delle Finalità di Beneficio Comune statutarie. A seconda di come sono state scritte le finalità, potete farlo in due modi:

- Se le FBC coincidono, di fatto, con uno dei capitoli (per esempio perché rappresentano in generale "lo scopo che intendete raggiungere con il vostro Prodotto" o "il vostro modo di dare valore al Lavoro", etc), potete riportarle in apertura del capitolo della Relazione e "usare" le dimensioni e gli elementi di SABI come gli elementi attraverso i quali raccontate azioni e risultati.
- Se le FBC, per come sono state scritte, si riferiscono invece a una caratteristica particolare del vostro prodotto (es. una categoria di prodotto con impatto culturale), del lavoro (es. l'inclusione di soggetti fragili), un ambito specifico di condivisione del valore economico (es. filantropia) o uno specifico tema di sostenibilità (es. carbon neutrality), andrà data particolare rilevanza al tema specifico. Questo può essere fatto con espedienti grafici, ma anche in termini di ampiezza e completezza del racconto e degli indicatori, come focus all'interno della valutazione del Capitolo.

Infine, se nell'anno precedente vi eravate dati obiettivi specifici per le diverse finalità, andranno indicati qui i risultati ottenuti e il livello di raggiungimento di tali obiettivi.

### Conclusioni e obiettivi

L'ultimo capitolo è quello in cui proponiamo di sintetizzare la valutazione d'impatto della Buona Impresa. SABI avrà restituito, a questo scopo, 3 output di sintesi, che raccomandiamo di integrare con le vostre considerazioni: la valutazione, nella visione della Buona Impresa, non si esaurisce nel "dare un voto", ma va completata di riferimenti di senso che consentano di interpretarlo e comprenderlo, soprattutto per come i vari elementi si relazionano tra loro.

- o Primo output: Radar a 6 vertici con la sintesi del Valore creato tramite Prodotto, Lavoro e Valore Economico. Facendo un parallelo con il bilancio economico-finanziario, questo è il "Conto Economico" della nostra impresa. Il commento a questo grafico può essere costruito osservando, in particolare:
  - a. C'è qualcosa che salta all'occhio, in senso positivo o negativo, osservando i risultati nel loro insieme, in una rappresentazione sistemica? Abbiamo creato valore, in particolare laddove era più rilevante in termini di finalità dell'impresa?
  - b. Come i pilastri di prodotto, lavoro e valore economico si relazionano tra loro: ce n'è uno che prevarica sugli altri? Riuscite ad evidenziare, in uno o più dei pilastri, le sinergie virtuose (o circoli viziosi) che hanno influito sui risultati degli altri pilastri? In che modo avete incentivato, nell'anno, le sinergie tra i pilastri, e cosa invece potrebbe averle ostacolate?
  - c. (se disponibile) In che rapporto sta, complessivamente, la valutazione degli stakeholder con quella data dall'impresa? Se ci sono discrepanze, a cosa sono dovute? Ci sono stakeholder per i quali stiamo creando meno valore che per gli altri, nella visione d'insieme? E perché?
- o Secondo output: Radar a 4 vertici sulla Sostenibilità della Creazione di valore nel tempo. Stando nel parallelo di cui sopra, questo è lo "Stato Patrimoniale" dell'impatto. Il commento, anche in questo caso, può essere costruito facendosi delle domande:
  - a. I 4 vertici (sostenibilità dell'offerta, sostenibilità organizzativa, sostenibilità economico-finanziaria, sostenibilità sociale e ambientale) sono tutti sufficientemente presidiati? Ci sono fattori critici su cui intervenire, nel medio periodo, per dare sostenibilità alla capacità dell'impresa di creare valore nel tempo?
  - b. Esiste un equilibrio tra i 4 vertici? Se no, perché? Sono curati nello stesso modo, oppure si stanno dedicando troppa attenzione e risorse ad uno, rispetto agli altri?
  - c. La relazione con gli stakeholder è sufficientemente solida da dare una garanzia "terza" alla sostenibilità dell'impresa nel tempo?
- o Terzo output: tabella di sintesi con l'impatto sugli SDGs. Questo output, che deriva direttamente dalle risposte fornite nel questionario, può essere commentato, in particolare, in riferimento alle finalità di impatto -specifiche e generali- che la vostra impresa si è data come Società Benefit: dove e come la vostra impresa sta contribuendo allo Sviluppo Sostenibile?

Se avete scelto di usare la Buona Impresa come framework unico per la vostra Relazione, questo capitolo (che può essere un testo anche molto sintetico) deve contenere il focus della valutazione: immaginate che un lettore, leggendo solo questo, possa fare un'idea piuttosto chiara della vostra valutazione rispetto al Beneficio Comune creato.

Suggeriamo che possa contenere anche una sintesi degli Highlight dell'impatto generato, riportando alcuni KPI rilevanti (anche solo 1 per finalità) come estratto della rendicontazione più analitica fatta nei capitoli precedenti.

A valle di queste valutazioni di sintesi, dovrebbe essere piuttosto semplice identificare gli obiettivi per l'anno successivo. Tuttavia, la definizione degli obiettivi strategici è particolarmente importante nella visione della Buona Impresa, pertanto ad essa dedichiamo un paragrafo ad hoc in queste Linee Guida.

[Torna all'indice del percorso](#)

### 2.3. OBIETTIVI E PIANO D'AZIONE

Questo ultimo paragrafo non riguarda tanto (o non solo) la compilazione della Relazione come documento di reporting, quanto piuttosto la riflessione strategica che ne potrebbe o dovrebbe derivare.

Il rischio è che la Valutazione d'Impatto sia vissuta come puro adempimento, perdendo così l'opportunità che essa rappresenta in termini strategici: se fatta sul serio, è un'occasione per vedere cosa funziona e cosa va rivisto, e definire obiettivi da integrare nel piano di business dell'organizzazione.

Alcuni fattori da considerare e suggerimenti per la definizione degli obiettivi:

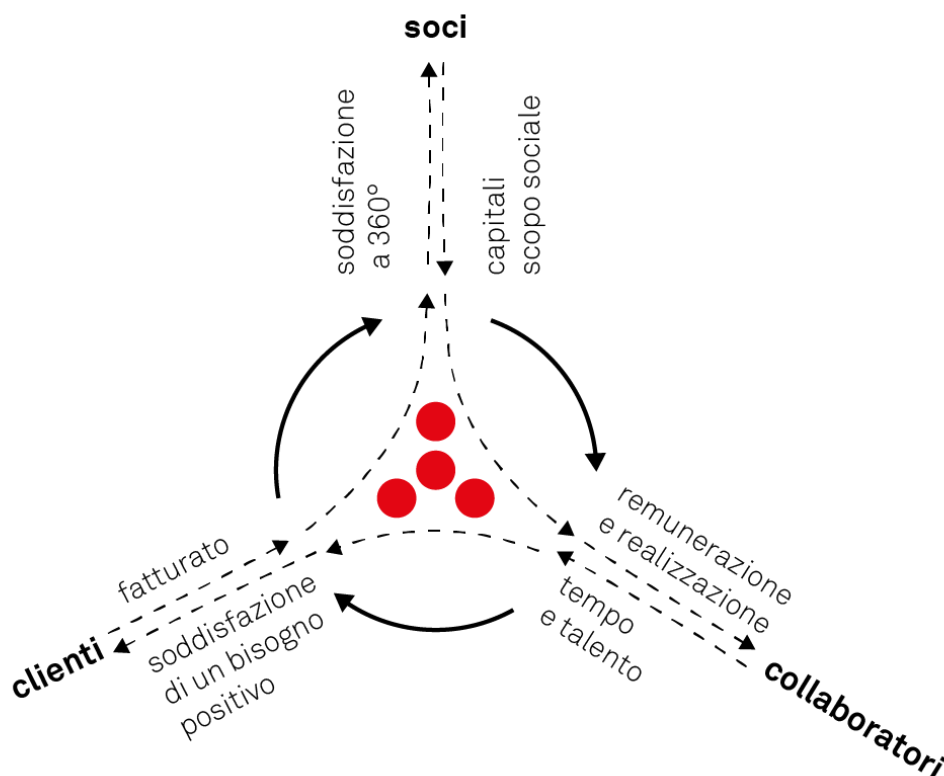
- Dovrebbero derivare direttamente dalle valutazioni effettuate (che anche per questo dovrebbero essere realistiche e conservative) rispetto ai capitoli e alle dimensioni di analisi, in termini di miglioramento rispetto a performance insoddisfacenti o anche di massimizzazione di risultati positivi nei punti di forza (ci si può appoggiare anche alla tabella dei "punti di miglioramento" restituita a valle della compilazione di SABI);
- Suggeriamo che siano definiti in termini di impatti attesi sugli stakeholder (cosa vogliamo ottenere in termini di creazione di valore);
- Dovrebbero essere il più possibile attinenti alle finalità specifiche di Beneficio Comune, nelle quali è logico canalizzare lo sforzo dell'impresa; allo stesso tempo, però,
- Raccomandiamo che siano un numero limitato e facilmente osservabili. Meglio, se possibile, specificare anche l'indicatore -quantitativo o qualitativo- a cui ci si appoggerà per la valutazione a fine anno;
- Infine, alla luce delle considerazioni conclusive di cui al paragrafo precedente, dovrebbero essere definiti anche obiettivi di natura sistemica, ovvero definiti in termini di attenzione alle sinergie possibili tra i pilastri dell'attività d'impresa.

Una volta definiti gli obiettivi e inclusi nella Relazione, perché questo atto non sia puramente formale ma si traduca nella sostanza dell'impresa benefit, essi dovrebbero essere integrati nel piano di business.

Nel caso della Buona Impresa, questa integrazione è particolarmente strategica e forse anche facilitata dal framework di osservazione sul quale si basa: gli elementi di cui la valutazione d'impatto si basa sono anche gli stessi su cui si basa l'attività ordinaria dell'impresa (e quindi il

piano di business), quelli che essa deve presidiare, anche a prescindere dall'essere Società Benefit, per funzionare come impresa. Per questo, raccomandiamo che gli obiettivi definiti nella Relazione d'Impatto vengano integrati negli obiettivi annuali assegnati al management: un modo molto efficace per osservare la differenza tra una Società Benefit e un'impresa tradizionalmente orientata al profitto (e quindi alla valutazione delle performance in base a risultati strettamente economici).

Non entreremo in questa sede nella disamina delle modalità dell'integrazione degli obiettivi di impatto nel piano di business, limitandoci a segnalarne l'importanza e, parallelamente, la strategicità: se il postulato di partenza è vero, quanto più l'impresa sarà in grado di far leva sulla sua capacità di creare valore per gli stakeholder, tanto più questo valore ritornerà all'impresa in termini di fidelizzazione del mercato, dei collaboratori, degli investitori.



[Torna all'indice del percorso](#)

### 3. ALLEGATI

#### 3.1. Check list degli elementi

##### GOVERNANCE

Dimensione di valutazione	Elemento di valutazione
Visione e impegno	<b>Orientamento di fondo</b> Perseguire allo stesso tempo la prosperità dell'impresa e lo sviluppo della società
	<b>Cogenza impegno</b> Assumere formalmente l'impegno a svolgere il proprio ruolo sociale.
	<b>Sintonia sull'orientamento</b> Contare su un buon livello di adesione da parte dei vertici e della compagine sociale riguardo a visione, scopo e impegno dell'impresa.
Processi e strumenti	<b>Processi gestionali</b> Dotarsi di processi gestionali che integrino al loro interno gli obiettivi sociali.
	<b>Processi etici</b> Dotarsi di processi che presidino l'etica e la trasparenza.
	<b>Processi di sostenibilità</b> Dotarsi di strumenti, processi e pratiche che presidino la Sostenibilità Sociale e Ambientale.
	<b>Processi di condivisione</b> Dotarsi di strumenti, processi e pratiche che garantiscano un buon coinvolgimento degli stakeholder.

##### PRODOTTO

Dimensione di valutazione	Elemento di valutazione
Qualità dell'offerta	<b>Qualità del prodotto</b> Offrire un prodotto/servizio che risponda ai bisogni del cliente e soddisfi le finalità per le quali è stato acquistato.
	<b>Qualità della Relazione con i clienti</b> Prendersi cura del cliente affiancando alla qualità del prodotto/servizio anche una relazione caratterizzata da cordialità, disponibilità, fiducia reciproca.
	<b>Rapporto qualità/prezzo</b> Proporre un prezzo congruo rispetto alla qualità e al valore per il cliente del prodotto/servizio e al mercato di riferimento.
	<b>Sicurezza e tutela del cliente</b> Garantire al cliente i migliori standard di sicurezza per tutte le fasi di vita del prodotto o del servizio.
Contributo alla società	<b>Contributo al benessere</b> Realizzare in modo strutturale, attraverso l'offerta di beni e servizi, un impatto positivo nel breve e nel lungo periodo, sulla qualità della vita del cliente (o, indirettamente, sul benessere della società).
	<b>Innovazione di prodotto</b> Puntare sull'innovazione continua nell'ottica del miglioramento del servizio alle persone e alla società.
	<b>Prodotti o servizi sostenibili</b> Offrire prodotti e servizi che, a partire dal processo di produzione e/o nell'arco del loro



	ciclo di vita, incidano il meno possibile sul consumo, la dispersione e/o il danneggiamento di risorse naturali e la cui offerta al cliente (in termini di qualità o prezzi) non comporti compromessi rispetto ai diritti umani e alla dignità del lavoro.
	<b>Cultura</b> Contribuire alla crescita culturale del settore di riferimento, e in generale della società, attraverso la condivisione di informazioni e saperi.
	<b>Accessibilità e inclusività</b> Favorire l'accessibilità del prodotto a categorie con minore accesso alla sua fruizione, in termini di prezzo, distribuzione, informazioni fornite, etc.
Condizioni di sostenibilità dell'offerta	<b>Fidelizzazione dei clienti</b> Creare con i clienti una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in grado di garantire il successo dell'impresa attraverso l'acquisizione di quote di mercato (ritorno di breve periodo) e l'apprezzamento del brand (ritorno di lungo periodo)
	<b>Autonomia e indipendenza produttiva</b> Disporre direttamente della produzione o poter controllare la filiera produttiva, in modo da poter gestire gli imprevisti e dare così continuità al servizio al cliente.
	<b>Intercettazione dei bisogni del mercato e capacità di adattamento</b> Sviluppare la capacità di intercettare i bisogni del mercato, reagire e adattarsi a mercati che cambiano.

**LAVORO**

Dimensione di valutazione	Elemento di valutazione
Impegno contrattuale e welfare	<b>Creazione e remunerazione del lavoro</b> Creare lavoro a condizioni eque e trasparenti, correttamente retribuito e contrattualizzato, in modo congruo rispetto al settore, lo stadio di vita dell'azienda e le aspettative dei lavoratori (dipendenti, collaboratori, imprenditore stesso).
	<b>Qualità dei rapporti con i fornitori</b> Garantire ai fornitori condizioni contrattuali soddisfacenti, ricercando equità e correttezza lungo la filiera.
	<b>Sicurezza sul posto di lavoro</b> Offrire un ambiente di lavoro sicuro, accogliente, pulito e curato. Garantire i massimi livelli di sicurezza possibili, adeguandosi alle normative esistenti.
	<b>Welfare aziendale e benefit</b> Prevedere misure volte a migliorare la vita privata e lavorativa dei collaboratori, e la conciliazione tra le due
	<b>Prospettive e tutela dei lavoratori</b> Trasferire ai lavoratori un senso di sicurezza rispetto al loro lavoro e alla solidità dell'impresa, compatibilmente con lo stadio di vita dell'azienda. Prevedere, in fase di start up, in momenti di crisi aziendale o in situazioni di emergenza socioeconomica, la massima trasparenza possibile e l'adozione di misure cautelative
Realizzazione professionale	<b>Coerenza ruolo-persona</b> Curare la coerenza tra il ruolo e le competenze, attitudini e aspirazioni delle persone, in modo da favorire la loro realizzazione professionale.
	<b>Formazione e sviluppo professionale</b> Fornire alle persone occasioni di sviluppo, pianificando e condividendo percorsi volti a sviluppare competenze e capacità, attraverso la formazione e l'esperienza qualificata.
	<b>Chiarezza organizzativa</b> Trasmettere alle persone il senso del loro ruolo all'interno del sistema azienda, definendo e comunicando con chiarezza e trasparenza ruoli, processi, scelte, obiettivi (sia individuali che aziendali) e le altre informazioni aziendali rilevanti.

	<b>Relazioni e collaborazione</b> Stimolare tra le persone collaborazione, solidarietà, spirito di squadra, valorizzando complementarità, confronto e dialogo sia tra pari che tra capo e collaboratori.
	<b>Riconoscimento</b> Riconoscere il contributo del lavoro dei singoli, valorizzando impegno e risultati ottenuti, in modo da favorire soddisfazione, motivazione e partecipazione al progetto.
	<b>Valorizzazione delle differenze e Inclusione</b> Garantire condizioni inclusive che favoriscano la piena espressione di ciascuna persona nella propria unicità e diversità; favorire l'accesso al lavoro e la qualità della partecipazione anche da parte di categorie che affrontano particolari difficoltà sul mercato del lavoro (giovani, donne, categorie fragili, etc).
	<b>Sostegno all'indotto (fornitori e partner)</b> Rafforzare l'indotto, con particolare riferimento alle imprese di piccole dimensioni, attraverso la condivisione di competenze, la formazione, la creazione di strumenti economico-finanziari, etc.
Sostenibilità del modello organizzativo	<b>Coesione con i lavoratori</b> Creare con i lavoratori una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in modo da favorire il successo dell'impresa attraverso l'efficacia del lavoro svolto (ritorno di breve periodo) e la piena adesione al progetto dell'impresa (lungo periodo).
	<b>Coesione con i fornitori</b> Creare con i fornitori una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in modo da favorire il successo dell'impresa attraverso l'efficacia della collaborazione (ritorno di breve periodo) e la partnership con l'impresa (lungo periodo).
	<b>Presidio delle competenze</b> Identificare e presidiare le competenze necessarie all'attività di impresa, adottando modalità efficaci per diffonderle e mantenerle adeguate e salvaguardate nel tempo.
	<b>Innovazione organizzativa</b> Attivare nuove modalità di lavoro e saper adattare i ruoli a fronte di cambiamenti di contesto permettendo la costante evoluzione dell'organizzazione.

**VALORE ECONOMICO**

Dimensione di valutazione	Elemento di valutazione
Creazione di valore economico	<b>Fatturato</b> Produrre valore economico attraverso l'attività di business.
	<b>Redditività</b> Produrre un risultato economico (EBIT- ante imposte) positivo, consistente e coerente con dimensioni e stadio di vita dell'impresa.
	<b>Solvibilità</b> Disporre di liquidità sufficiente a far fronte ai propri impegni nei confronti dei creditori.
Condivisione del valore economico	<b>Condivisione con i lavoratori</b> Curare la coerenza tra i risultati economici dell'azienda e il valore economico generato per i lavoratori.
	<b>Politiche di prezzo al cliente</b> Adottare politiche di prezzo orientate alla creazione di un margine equo per l'azienda
	<b>Remunerazione del capitale</b> Creare valore economico per i soci attraverso la distribuzione di dividendi e l'aumento di valore delle quote
	<b>Reinvestimento degli utili</b> Sostenere le esigenze di finanziamento dell'impresa attraverso il reinvestimento degli utili in azienda

	<b>Remunerazione dei servizi pubblici</b> Pagare le tasse, evitando politiche fiscali aggressive o elusive.
	<b>Filantropia</b> Eventuale destinazione di una parte del valore prodotto dall'azienda a investimenti per comunità, sotto qualunque forma
<b>Condizioni di sostenibilità economico finanziaria</b>	<b>Fiducia degli investitori</b> Creare con gli investitori (soci e finanziatori) una relazione solida e reciprocamente vantaggiosa, in modo da favorire il successo dell'impresa nel lungo periodo.
	<b>Solidità patrimoniale</b> Bilanciare la struttura patrimoniale in termini di apporto di capitale proprio (patrimonio netto) e capitale di terzi (debito).
	<b>Investimenti</b> Elaborare strategie di investimento adeguate a sostenere lo sviluppo futuro del business (es. Ricerca e sviluppo, macchinari e impianti, tecnologie, etc.).
	<b>Indipendenza</b> Gestire con attenzione e coerenza il ricorso a contributi a fondo perduto, utilizzandoli per investimenti e non per la copertura di costi di gestione corrente; differenziare per quanto possibile la propria clientela; essere consapevoli dei rischi connessi alla dipendenza da licenze o autorizzazioni e fare il possibile per mantenerle.

**SOSTENIBILITA' SOCIALE E AMBIENTALE**

Dimensione di valutazione	Elemento di valutazione
<b>Sostenibilità Ambientale</b>	<b>Sistema di gestione ambientale</b> Osservare e gestire le potenziali ricadute ambientali negative che si possono creare in conseguenza all'attività dell'impresa.
	<b>Materie prime</b> Osservare e gestire l'utilizzo di materie prime nella produzione o commercializzazione del prodotto, che possono avere ricadute negative sull'ambiente.
	<b>Emissioni</b> Osservare e gestire le potenziali emissioni di gas climalteranti prodotte dall'azienda.
	<b>Consumi energetici</b> Osservare e gestire i consumi energetici prodotti dall'azienda ai fini di ridurre i potenziali impatti negativi sull'ambiente.
	<b>Acqua e scarichi idrici</b> Osservare e gestire i consumi idrici aziendali, ai fini di ridurre i potenziali impatti ambientali legati al consumo e allo scarico di acqua.
	<b>Ecosistema e Biodiversità</b> Osservare e gestire i potenziali impatti negativi che l'impresa può avere sull'ecosistema (terreni, flora e fauna e biodiversità) in ottica di riduzione degli stessi.
	<b>Rifiuti</b> Osservare e gestire la produzione e lo smaltimento di rifiuti all'interno dell'impresa, in un'ottica di riduzione delle potenziali ricadute ambientali
	<b>Supply chain – valutazione ambientale</b> Osservare e gestire, attraverso un sistema di controllo e/o monitoraggio, l'operato dei fornitori riguardo alle tematiche ai punti precedenti.
<b>Sostenibilità Sociale</b>	<b>Sistema di gestione della Responsabilità Sociale</b> Osservare e gestire le ricadute sociali dei processi dell'impresa, in un'ottica di miglioramento delle stesse.
	<b>Salute e Sicurezza sul lavoro</b> Osservare e gestire le tematiche di salute e sicurezza dei lavoratori ai fini di garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutti i lavoratori.

	<b>Comunità locali</b> Osservare e gestire i potenziali impatti negativi che l'operato dell'impresa può avere nei confronti delle comunità locali nei territori in cui opera.
	<b>Diversità e Non discriminazione</b> Osservare e gestire i temi legati alla diversità e non discriminazione che si possono presentare all'interno dell'impresa.
	<b>Diritti Umani e del lavoro</b> Osservare e gestire i potenziali rischi legati alla tutela dei diritti umani e del lavoro all'interno dell'impresa.
	<b>Supply Chain - valutazione sociale</b> Osservare e gestire le potenziali ricadute negative di natura sociale legate all'operato dei fornitori, nei confronti delle tematiche sopra citate.
	<b>Salute e Sicurezza dei clienti</b> Osservare e gestire i potenziali rischi legati ai prodotti o alle attività dell'impresa sulla salute e sicurezza dei clienti.

### 3.2. Tabella di raccordo tra SABI e indicatori GRI

Le tabelle che seguono servono a riconciliare le informazioni effettivamente inserite nel report con lo standard GRI, o viceversa trovare nel GRI gli indicatori utili ad approfondire il reporting dei vari temi toccati da SABI. Il semplice utilizzo di SABI come strumento di autovalutazione non è ovviamente sufficiente a rendere il report “GRI compliant”, pertanto **la tabella di riconciliazione va inclusa SOLO nei limiti in cui gli indicatori GRI sono effettivamente stati inseriti** nei diversi capitoli del documento.

GRI		Tabella di riconciliazione GRI - SABI			BUONA IMPRESA
ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa			
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO	
GOVERNANCE	2-1	Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo	
		Governance	Visione e impegno	Cogenza impegno	
	2-7	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	2-8	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	2-28	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Filantropia	
		Governance	Visione e impegno	Cogenza impegno	
	2-23	Governance	Visione e impegno	Orientamento di Fondo	
	2-9	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali	
	2-12	Governance	processi e strumenti	processi di sostenibilità	
		Governance	processi e strumenti	Processi gestionali	
		Governance	processi e strumenti	Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder	
	2-10	Governance	processi e strumenti	Processi gestionali	
	2-15	Governance	processi e strumenti	Processi etici	
	2-19	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	2-20	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	2-21	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	2-30	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori	
	2-29	Governance	processi e strumenti	processi di sostenibilità	
		Governance	processi e strumenti	Processi e strumenti di condivisione con gli stakeholder	
	3-2	Governance	processi e strumenti	processi di sostenibilità	
	201-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	201-1	Valore Economico	Creazione di valore economico	Fatturato	
	201-2	Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Solidità patrimoniale	
	201-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori	
	201-4	Valore Economico	Condizioni di sostenibilità economico finanziaria	Indipendenza	
	202-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	202-2	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione	
	203-1	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Reinvestimento degli utili	
	204-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Comunità Locali	
205-1	Governance	processi e strumenti	Processi etici		
205-2	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici		
207-1	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici		
207-2	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici		
207-3	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici		
207-4	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici		


**Tabella di riconciliazione GRI - SABI**


ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
ENVIRONMENTAL	301-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Materie prime
	301-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Materie prime
	301-3	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Materie prime
	302-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Consumi energetici
	302-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Consumi energetici
	302-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Consumi energetici
	302-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Consumi energetici
	302-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Consumi energetici
		Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
	303-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Acqua e scarichi idrici
	303-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Acqua e scarichi idrici
	303-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Acqua e scarichi idrici
	303-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Acqua e scarichi idrici
	303-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Acqua e scarichi idrici
	304-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Ecosistema e Biodiversità
	304-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Ecosistema e Biodiversità
	304-3	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Ecosistema e Biodiversità
	304-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Ecosistema e Biodiversità
	305-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-6	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	305-7	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Emissioni
	306-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Rifiuti
	306-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Rifiuti
	306-3	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Rifiuti
	306-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Rifiuti
306-5	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Rifiuti	
308-1	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili	
	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Supply Chain - valutazione ambientale	
308-2	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili	
	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità ambientale	Supply Chain - valutazione ambientale	


**Tabella di riconciliazione GRI - SABI**


ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
SOCIAL	401-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
		Lavoro	Sostenibilità del modello organizzativo	Coesione con i lavoratori
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	401-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
		Valore Economico	Condivisione del valore economico	Condivisione con i lavoratori
	401-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Welfare aziendale e benefit
	402-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	403-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-3	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-4	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-5	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-6	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-7	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-8	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-9	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	403-10	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Salute e Sicurezza sul lavoro
	404-1	Lavoro	Realizzazione professionale	Formazione e sviluppo professionale
	404-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
		Lavoro	Realizzazione professionale	Formazione e sviluppo professionale
	404-3	Lavoro	Realizzazione professionale	Chiarezza organizzativa
Lavoro		Realizzazione professionale	Formazione e sviluppo professionale	
405-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro	
	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione	
	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diversità e Non discriminazione	
405-2	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione	
	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diversità e Non discriminazione	
406-1	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione	
	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diversità e Non discriminazione	


**Tabella di riconciliazione GRI - SABI**


ESG	GRI Standards	Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
		SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
SOCIAL	407-1	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
	409-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diritti Umani e del lavoro
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Qualità dei rapporti con i fornitori
	410-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diritti Umani e del lavoro
		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Prospettive e tutela dei lavoratori
	411-1	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale	Diritti Umani e del lavoro
		412-2	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare
	413-1		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale
		413-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale
	414-1		Lavoro	Impegno contrattuale e welfare
		414-2	Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale
	416-1		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale
		416-2	Prodotto	Contributo alla società
	417-1		Prodotto	Qualità dell'offerta
		417-2	Prodotto	Qualità dell'offerta
	417-3		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale
		418-1	Prodotto	Qualità dell'offerta
	418-1		Sostenibilità sociale e ambientale	Sostenibilità Sociale



### 3.3. Testo su metodologia da inserire in Relazione

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare in modo trasparente ed esaustivo rispetto alla capacità dell'impresa di Creare Valore in modo Sostenibile.

Per la produzione di questo documento abbiamo scelto di appoggiarci, come standard di valutazione esterno, al Modello della Buona Impresa® ([www.labuonaimpresa.it](http://www.labuonaimpresa.it)), promosso da Fondazione Buon Lavoro ([www.fondazionebuonlavoro.it](http://www.fondazionebuonlavoro.it)) per aiutare le aziende a leggere, valutare e rendicontare la propria capacità di creare valore per la società, attraverso l'attività d'impresa.

#### **Il manifesto della Buona Impresa**

*La Buona Impresa, interpretando in modo coscienzioso e responsabile la natura stessa dell'impresa, definisce la propria finalità attraverso una visione sistemica.*

*Come impresa, persegue un triplice scopo, ricercando – con cura e responsabilità – la sinergia tra tre tipologie di obiettivi: il successo dei propri prodotti o servizi, la creazione e organizzazione di buona occupazione, la creazione di valore economico. Applicando tale visione, nessuno dei tre risultati è puramente strumentale, ma si qualifica in quanto deriva dagli altri due e a sua volta li influenza positivamente.*

*Come attore sociale, fa leva sulla coincidenza di interessi con gli stakeholder, perseguendo al tempo stesso il proprio scopo di lungo periodo e la creazione di valore per il contesto, consapevole che dallo stesso fare impresa deriva un rilevante impatto sociale: offrire prodotti e servizi che rispondono a bisogni della società, favorendone sviluppo e benessere; creare occupazione e occasione di soddisfazione professionale per le persone; condividere valore economico.*

*La Buona Impresa considera un prerequisito imprescindibile l'impegno a gestire in modo responsabile e sostenibile tutte le ricadute che l'attività d'impresa ha sulla comunità e sull'ambiente, monitorando e riducendo eventuali effetti negativi.*

*Infine, essa comunica con trasparenza il senso del proprio agire, per favorire la partecipazione al proprio interno e il riconoscimento e la fiducia da parte del contesto.*

\* \* \*

*Così, perseguendo in modo responsabile i propri fini,  
ricercando coscienziosamente il proprio bene,  
la Buona Impresa produce al tempo stesso il bene del contesto in cui è inserita.*

La metodologia di reporting della Buona Impresa prevede che questo sia innanzitutto fondato sul principio di "materialità": ogni impresa produce e consuma valore in modo diverso, in base alle dimensioni, allo stadio di vita, all'industry e, soprattutto, alle proprie finalità e caratteristiche distintive. La "materialità" è il principio che determina quali temi sono sufficientemente importanti – per l'azienda e per gli stakeholder - da renderne essenziale la rendicontazione e la valutazione. Sui temi identificati come rilevanti, il modello di reporting della Buona Impresa, prevede che la relazione includa diversi tipi di informazioni, fortemente interconnessi tra loro:

- la valutazione, da parte dell'impresa stessa e da parte degli stakeholder direttamente coinvolti laddove possibile
- i dati, quantitativi e qualitativi, su cui tale valutazione si fonda
- i commenti, che servono a motivare le valutazioni inserendo i dati in una cornice di senso
- gli obiettivi, ovvero le esigenze e le priorità di miglioramento per il futuro