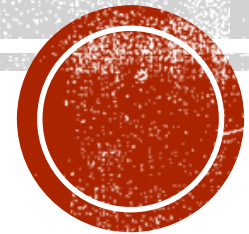


***UN NUOVO SISTEMA DI CERTIFICAZIONE: L'ECONOMIA
DEL BENE COMUNE.
IL CASO STUDIO DEL COMUNE DI UDINE.***



Esposizione alla Casa delle Donne, Udine.

16 giugno 2016

Roberta Del Mondo

DI CHE COSA PARLERÒ

- Introduzione
- Materiali e metodi
- Risultati e discussione
- Conclusioni



INTRODUZIONE

SVILUPPO SOSTENIBILE

Il concetto è stato elaborato già negli anni '90 in cui si è convenuto sull'idea che:

«gli obiettivi ambientali, sociali ed economici devono essere tra loro integrati garantendo il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente ma salvaguardando il diritto delle popolazioni del terzo mondo e quello delle generazioni future di godere degli stessi diritti».



DIMENSIONI DELLA SOSTENIBILITÀ

SOSTENIBILITÀ' →



AMBIENTALE

Qualità e riproducibilità risorse
Diversità biologica
Integrità ecosistemi

ECONOMICA

Generare reddito e lavoro
Uso razionale delle risorse
Riduzione non rinnovabili

SOCIALE

Garantire sicurezza, salute,
istruzione e benessere tra
generazione attuale e future

ISTITUZIONALE

Stabilità, democrazia,
partecipazione, informazione,
formazione e giustizia

LE POLITICHE VERSO UNA MAGGIORE SOSTENIBILITÀ

- Comando controllo
- Incentivazione dei sistemi volontari
 - Regolamento Europeo EMAS, Serie ISO 14000 → Gestione ambientale
 - SA 8000 → Responsabilità sociale
 - GRI → Performance di sostenibilità

STANDARD GRI



COSA E': raccolta di Linee guida per la redazione dei bilanci di sostenibilità

DOVE: su scala mondiale, soprattutto nelle grandi imprese

MISSION: contribuire allo sviluppo sostenibile promuovendo rendicontazione non finanziaria

APPLICAZIONE:

- Analisi di benchmark e valutazione performance di sostenibilità rispetto alla legge
- Confronto delle performance all'interno dell'organizzazione e tra organizzazioni
- Dimostrare l'influenza dell'organizzazione agli e dagli stakeholder

UNI EN ISO 14001:2015



COSA E': standard internazionale a carattere volontario

A COSA SERVE: definire requisiti di un Sistema di Gestione Ambientale per la certificazione

MISSION: miglioramento prestazioni ambientali

APPLICAZIONE:

- Valutazione e aggiornamento di tutti gli impatti delle proprie attività sull'ambiente
- Continuo miglioramento delle prestazioni
- Coerenza e conformità con la propria politica ambientale
- Coinvolgimento dipendenti mediante informazione e formazione
- Comunicazione con stakeholder

REGOLAMENTO EMAS (CE) N. 1221/2009

COSA E': standard europeo a carattere volontario

COMUNICAZIONE: Dichiarazione Ambientale, documento che riporta:

- Risultati delle prestazioni ambientali
- Informazioni sugli impatti ambientali rilevanti (emissioni, rifiuti, ...)
- Impegni di miglioramento (obiettivi, tempi, risorse)



SA 8000:2014

COSA E': prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard di riferimento certificabile

DOVE: a livello mondiale, applicabile a tutte le aziende di qualsiasi dimensione e settore

MISSION: migliorare le condizioni di lavoro

ASPETTI CONSIDERATI:

- Rispetto diritti umani
- Rispetto diritti dei lavoratori
- Tutela contro sfruttamento minori
- Garanzie di sicurezza sul posto di lavoro



ECONOMIA DEL BENE COMUNE

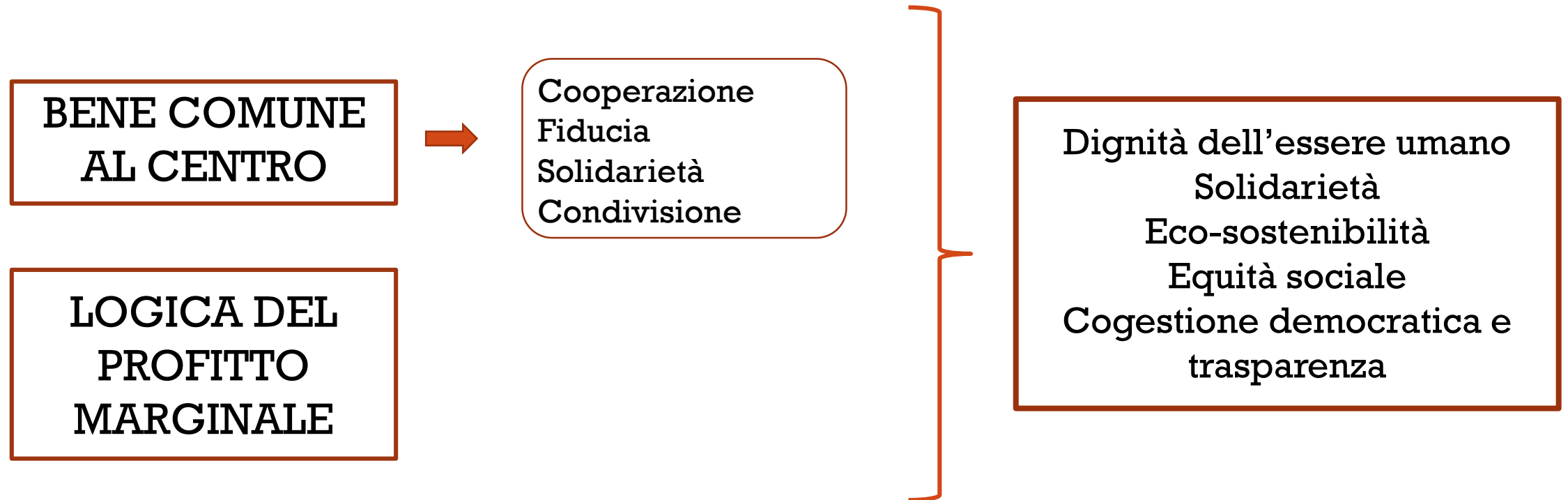
CHI: Christian Felber

QUANDO: 2010

DOVE: Austria

COSA E': nuovo sistema di certificazione → ottica di sostenibilità

FONDAMENTI



BILANCIO DEL BENE COMUNE

- Misurabile: la matrice ha dei punteggi
- Comparabile tra organizzazioni: i punteggi riescono a garantire la comparabilità
- Open in quanto pubblico
- Possibile la verifica esterna (audit)



Conseguenze: migliori risultati, minori tasse

MATRICE DEL BENE COMUNE

Valore	Dignità dell'essere umano	Solidarietà	Eco-sostenibilità	Equità sociale	Cogestione democratica e trasparenza
Portatore di interesse					
Fornitori	A1. Gestione etica delle forniture (90 punti)				
Finanziatori	B1. Gestione etica delle finanze (30 punti)				
Dipendenti e titolari	C1. Qualità del posto di lavoro e parificazione (90 punti)	C2. Suddivisione equa del carico di lavoro (50 punti)	C3. Promozione di comportamenti ecologici da parte del personale (30 punti)	C4. Ripartizione equa del reddito (60 punti)	C5. Democrazia all'interno dell'azienda e trasparenza (90 punti)
Clienti, prodotti, servizi, aziende partner	D1. Vendita etica (50 punti)	D2. Solidarietà con imprese partner (70 punti)	D3. Configurazione ecologica dei prodotti e dei servizi (90 punti)	D4. Configurazione solidale dei prodotti e servizi (30 punti)	D5. Innalzamento degli standard sociali ed ambientali del settore (30 punti)
Contesto sociale	E1. Significato e ripercussioni sociali dei prodotti/servizi (90 punti)	E2. Contributo in favore della collettività (40 punti)	E3. Riduzione dell'impatto ambientale (70 punti)	E4. Distribuzione degli utili secondo il bene comune (60 punti)	E5. Trasparenza e cogestione sociale (30 punti)
Criteri negativi	Violazione delle norme ILO/dei diritti umani (-200 punti)	Acquisizioni ostili (-200 punti)	Impatto ambientale sugli ecosistemi (-200 punti)	Disparità salariale tra donne e uomini (-200 punti)	Mancata dichiarazione di tutte le compartecipazioni e le società figlie (-100 punti)

MATRICE DI GRADAZIONE

Criterio	Primi passi (0-10%)	Progrediti (11-30%)	Esperti (31-60%)	Esemplare (61-100%)
Istituzionalizzazione	"incomincio a pensarci"	Vengono applicate per sommi capi le prime attività	Aspetti essenziali sono regolati da processi istituzionalizzati	Strategia e verifica
Portata nella struttura	Una sede	Valido per una parte dei dipendenti	Valido per la maggior parte dell'organico/delle sedi	Valido per tutti i dipendenti e per tutte le sedi
Portata prodotti/servizi	Interessa solo singoli prodotti/servizi (<10%)	Interessa una quota significativa dei prodotti/servizi (>10%)	Interessa la maggior parte dei prodotti/servizi (>50%)	Intera gamma di servizi e prodotti (>90%)
Progresso relativo	Leggermente superiore alla media del settore	Leggermente superiore alla media del settore	Nettamente superiore alla media del settore	Migliore del settore
Cultura aziendale	Primi meeting tematici nella dirigenza, prime misure di acquisizione di consapevolezza	Certi comportamenti sono richiesti soltanto perché/se attraverso di essi non nasce uno svantaggio per l'azienda	Sforzi di ampia portata e obiettivi definiti	Approccio regolare, tematizzazione del comportamento

AUDIT

Redazione e revisione del bilancio all'interno dell'organizzazione

Valutazione «Peer»

Audit esterno



COMUNICAZIONE

(lavori in corso)

Etichetta colorata

Qr code

CONFRONTO TRA EBC E ALTRI SISTEMI

INDICATORI EBC vs ISO 14001, EMAS, GRI 4 e SA 8000

- Evidenziare punti di incontro e diversità
- Tabelle costruite partendo da analisi dei valori e categorie di portatori di interessi

FINANZIATORI

VALORE	EBC	ISO 14001	EMAS 1221/2009	GRI 4	SA 8000
Dignità dell'essere umano Solidarietà Eco-sostenibilità Equità sociale Cogestione democratica e trasparenza	Gestione etica delle finanze	Non considerato	Non considerato	EC7: Sviluppo e impatto degli investimenti in infrastrutture e servizi supportati (pag. 50) HR1: Numero e percentuale di accordi di investimento e contratti che includono clausole sui diritti umani (pag. 71)	Non considerato

PORTATORI DI INTERESSE	EBC	ISO 14001	EMAS	GRI 4	SA 8000
FORNITORI	A1: Gestione etica delle forniture	SI	SI	SI	SI
FINANZIATORI	B1: Gestione etica delle finanze	NO	NO	SI	NO
DIPENDENTI E TITOLARI	C1: Qualità del posto di lavoro e parificazione	NO	NO	SI	SI
	C2: Suddivisione equa del carico di lavoro	NO	NO	NO	NO
	C3: Promozione di comportamenti ecologici da parte del personale	SI	SI	SI	NO
	C4: Ripartizione equa del reddito	NO	NO	SI	NO
	C5: Democrazia all'interno dell'azienda e trasparenza	SI	SI	SI	SI
CLIENTI PRODOTTI SERVIZI AZIENDE PARTNER	D1: Vendita etica	NO	NO	SI	NO
	D2: Solidarietà con altre imprese	NO	NO	NO	NO
	D3: Configurazione ecologica dei prodotti e dei servizi	SI	SI	SI	SI
	D4: Configurazione solidale dei prodotti e dei servizi	NO	NO	NO	NO
	D5: Innalzamento degli standard sociali ed ambientali del settore	SI	SI	SI	NO
CONTESTO SOCIALE	E1: Significato e ripercussioni sulla società dei prodotti e servizi	NO	NO	SI	NO
	E2: Contributo in favore della collettività	NO	NO	NO	NO
	E3: Riduzione dell'impatto ambientale	SI	SI	SI	NO
	E4: Riduzione al minimo della ripartizione dei proventi ad esterni	NO	NO	NO	NO
	E5: Trasparenza e cogestione	SI	SI	SI	SI

OBIETTIVI

1. Confronto indicatori EBC con altri sistemi di certificazione
2. Valutare applicabilità di EBC al Comune di Udine (in collaborazione con il Comune di Udine)
3. Limiti e potenzialità di EBC

MATERIALI E METODI



- Ricerca bibliografica
- Analisi comparativa tra i sistemi volontari
- Caso studio del Comune di Udine

MATERIALI E METODI: CASO STUDIO



- Analisi strumenti già utilizzati (Bilancio Ambientale, Bilancio Sociale, Bilancio di Genere)
- Questionario assessori per valutare significatività indicatori EBC e individuare le prestazioni del Comune
- Analisi indicatori BC per valutare posizione Comune di Udine
- Proposte di miglioramento

RISULTATI E DISCUSSIONE

INDICATORE	RILEVANZA PER ENTI PUBBLICI	IMPORTANZA
A1. Gestione etica forniture	SI	ALTA
B1. Gestione etica finanze	SI	MEDIA
C1. Qualità posto di lavoro ed equiparazione	SI	ALTA
C2. Ripartizione equa del lavoro	SI	MEDIA
C3. Comportamento ecologico collaboratori	SI	ALTA
C4. Ripartizione equa del reddito	NO	-
C5. Trasparenza e cogestione nell'organizzazione	SI	ALTA
D1. Rapporti etici con i clienti	SI	ALTA
D2. Solidarietà con imprese partner	SI	ALTA
D3. Configurazione ecologica di prodotti e servizi	SI	ALTA
D4. Configurazione sociale di prodotti e servizi	SI	ALTA
D5. Innalzamento standard sociali ed ambientali del settore	SI	ALTA
E1. Significato e ripercussioni su società di prodotti e servizi	SI	ALTA
E2. Contributo per la collettività	NO	-
E3. Riduzione impatto ambientale	SI	ALTA
E4. Riduzione ripartizione dei proventi ad esterni	NO	-
E5. Trasparenza e cogestione	SI	ALTA

1. FORNITORI

A1. GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE

OBIETTIVO: riduzione del consumo di risorse e le conseguenze sociali ed economiche

COSA E' STATO VALUTATO:

- Efficienza energetica e utilizzo di energia elettrica e calore
- % fonti rinnovabili
- Acquisti verdi e utilizzo carta riciclata

PROPOSTE:

- Incontri tra dipendenti per individuare priorità di miglioramento

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0-10%)	PROGREDITI (11-30%)	ESPERTI (31-60%)	ESEMPLARI (61-100%)
Attenzione agli aspetti regionali, ecologici e sociali ed alle alternative di qualità superiore	Puntuale per prodotti con effetti sociali e/o ecologici negativi (energia elettrica verde)	Per alcuni prodotti/servizi fondamentali	Per la maggior parte dei prodotti/servizi fondamentali + in rapporto consumo piuttosto basso e/o netta riduzione dei materiali problematici senza alternative di qualità superiore	Per tutti i prodotti/servizi fondamentali acquistati + soluzioni innovative per evitare i materiali problematici senza alternative di qualità superiore
Riflessione attiva e reciproca sugli effetti di prodotti/servizi acquistati e processi di garanzia e forma della certificazione	Riflessione interna e raccolta di informazioni inerenti la tematica Inserimento nei contratti degli aspetti sociali ed ecologici (codice etico)	Audit interno per rischi e fornitori più importanti Formazione (seminari, workshop,...) di tutti i collaboratori coinvolti nel procedimento di acquisto	Valutazione periodica degli effetti e delle alternative sociali/ecologiche Garanzia tramite audit esterno	Iniziative multi stakeholder n ambito sociale ed ambientale
Condizioni quadro strutturali volte alla formazione del prezzo equo	Rinuncia a processi di acquisizione basati unicamente sul prezzo. Nessun sistema di bonus legato al prezzo di acquisto contrattuale	Si privilegiano rapporti cooperativi di lunga durata rispetto a rapporti orientati ai costi	Valutazione del comportamento degli acquirenti attraverso regolari colloqui con i collaboratori con focus sulle sfide che un approvvigionamento etico pone	Strutture innovative nel processo di approvvigionamento (ad esempio inizi economici di agricoltura solidale)

→ 2. FINANZIATORI

B1. GESTIONE ETICA DELLE FINANZE

OBIETTIVO: conversione a banche non orientate al profitto ma a servizi finanziari etici e sostenibili

COSA E' STATO VALUTATO:

- Tesoriere Unicredit
- Comune socio di Banca Etica

PROPOSTE:

- Valutare presenza di criteri etici, ambientali e sociali negli investimenti proposti da Unicredit → tabella di gradazione

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0-10%)	PROGREDITI (11-30%)	ESPERTI (31-60%)	ESEMPLARI (61-100%)
Istituzionalizzazione	Gestione finanziaria etica come fondamento del modello d'impresa	Realizzazione della gestione finanziaria etica nelle singole attività d'impresa	Realizzazione della gestione finanziaria etica in molteplici attività di impresa	Realizzazione della gestione finanziaria etica in tutte le attività d'impresa
Qualità etico - sostenibili della gestione finanziaria	Banca convenzionale con propri prodotti finanziari eco-sostenibili.	Banca convenzionale con un'ampia gamma di prodotti finanziari etici.	Banca specializzata prevalentemente in forniture finanziarie etico - sostenibili.	Esclusivamente gestore finanziario specializzato con attività etico - sostenibili.
Predisposizione orientata al bene comune	Parziale predisposizione ad investire in progetti etico - sostenibili.	Predisposizione prevalente a progetti etico - sostenibili + utilizzo di redditi da capitarle per investimenti a scopi sociali/ecologici.	Predisposizione esclusiva a progetti etico - sostenibili + rinuncia parziale o totale agli interessi e/o dividendi negli investimenti.	Predisposizione esclusiva a progetti etico - sostenibili + rinuncia totale agli interessi e/o ai dividendi negli investimenti.
Finanziamenti orientati al bene comune	Nessun finanziamento con capitali propri da parte di finanziatori che non sono partner dell'impresa.	Tendenza al finanziamento tramite gruppi di collaboratori o cittadini o credito bancario da istituzioni non a scopo di lucro.	Successo iniziale mediante finanziamento tramite collaboratori o da crediti di banche che rinunciano a parte degli interessi.	Finanziamento senza interessi da parte di collaboratori o da crediti bancari che non maturano interessi.

→ 3. DIPENDENTI E TITOLARI

C1. QUALITA' DEL POSTO DI LAVORO

OBIETTIVO: mantenimento dei valori quali dignità umana e uguaglianza anche sul posto di lavoro

COSA E' STATO VALUTATO:

- Questionario sul benessere organizzativo nel Comune di Udine (2014)

PROPOSTE:

- Incontri tra dirigenti e personale → cultura organizzativa a favore dei dipendenti

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0 – 10%)	PROGREDITI (11 -30%)	ESPERTI (31 – 60%)	ESEMPLARI(61 – 100%)
Cultura organizzativa e struttura orientate a favore dei dipendenti	Primi provvedimenti con programmazione mediante piano concreto	Realizzazione di provvedimenti complessivi	Realizzazione di provvedimenti e valutazione degli effetti	Tutti i dirigenti seguono una cultura organizzativa orientata all’attenzione verso i dipendenti
Corretta politica dell’occupazione e della retribuzione	Assunzioni precarie solo in caso di esigenze aziendali Gestione trasparente del personale	Viene presa in considerazione una migliore forma di contratto ed è applicato il concetto di organizzazione sostenibile del posto di lavoro per i dipendenti con contratti a breve termine Concetto globale di integrazione di tutti i gruppi di dipendenti (per es. uguali diritti ad prestazioni sociali ed incentivi, accordi su procedure, scadenze, modalità di comunicazione)		Offerte di impiego sostenibili o prospettive per tutti i dipendenti, per es. mediante cooperazione interaziendale Pari opportunità di partecipazione, diritto a prestazioni sociali interne aziendali, ecc.
Corretta politica dell’occupazione e della retribuzione	Schema retributivo trasparente, vincolante che viene stabilito nell’impresa con il coinvolgimento dei dipendenti			La retribuzione viene considerata corretta dal dipendente e permette un buon tenore di vita
Tutela del lavoro e della salute/orari di lavoro flessibili	Concetto di tutela della salute in azienda Disponibilità di orari di lavoro flessibili e part-time Posti di lavoro ergonomici, applicazione delle norme di sicurezza sul posto di lavoro	Realizzazione del concetto di promozione della tutela della salute in azienda almeno nelle parti essenziali Orari di lavoro flessibili e lavori part-time per almeno il 50% dei dipendenti	Realizzazione del concetto globale della tutela della salute in azienda ed introduzione di misure di verifiche di qualità Orari di lavoro flessibili e part-time accessibile a tutti i dipendenti e supportato strutturalmente. Home Office supportato se possibile	Principio della tutela della salute fa parte integrante dell’impresa Le diverse offerte di orari di lavoro sono integrate nella struttura ed accettate culturalmente
Equità sociale e diversità	Rilevamento delle informazioni qualitative e quantitative riguardo alle diversità da cui trarre suggerimenti per promuovere fini di equità sociale e diversità Tasso di occupazione: assunzione di persone portatrici di handicap Attenzione alla equità sociale ed alla diversità in ogni assunzione	È presente il principio generale di diversità ed equità come parte integrante dell’organizzazione Adeguate ricerca di personale e assunzione	La competenza e la motivazione dei dirigenti riguardo alla diversità e all’equità sociale viene perseguito in modo mirato e con ferma convinzione La percentuale dei vari dipendenti è al di sopra della media del settore	Il concetto complessivo viene attuato al 100% e pertanto è parte integrante di tutti i settori dell’organizzazione e viene vissuto e condiviso da tutti i dirigenti. 32

3. DIPENDENTI E TITOLARI

C2. RIPARTIZIONE EQUA DEL LAVORO

OBIETTIVO: ripartizione equa lavoro → miglioramento della qualità della vita

COSA E' STATO VALUTATO:

- Contratti a tempo determinato/indeterminato su totale dei dipendenti suddivisi per orario parziale o totale

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0 – 10%)	PROGREDITI (11 – 30%)	ESPERTI (31 – 60%)	ESEMPLARI (61 – 100%)
Riduzione dell'orario di lavoro standard	Percentuale di contratti con regime forfettario degli straordinari al 50% Max 10 ore di straordinario per dipendete/mese Prime assunzioni in seguito alla riduzione degli straordinari	Percentuale dei contratti con regime forfettario degli straordinari al 75% Max 5 ore di straordinario al mese per dipendente Nuove assunzioni in proporzione alla riduzione degli straordinari	Nessun contratto con regime forfettario degli straordinari No straordinari Nuove assunzioni in proporzione alla riduzione degli straordinari	La media delle ore di lavoro pro capite è inferiore al 10% della categoria ossia max 38.5 settimanali Nuove assunzioni in proporzione alla riduzione degli straordinari
Aumento del rapporto tra orario ridotto ed impiego di operatori a tempo	Concessione part-time fino al 10% dei collaboratori	Possibilità di concessione part-time fino al 25% dei dipendenti	Fino al 50% dei dipendenti possono chiedere il regime part-time	Oltre il 50% dei collaboratori possono chiedere di lavorare in regime part-time
Gestione consapevole del tempo di lavoro e di vita	Aggiornamento continuo in management personale e del tempo di lavoro	Indagini conoscitive periodiche sul lavoro "ottimale" e modelli di lavoro	Possibilità, su richiesta motivata, di settimana lavorativa di 4 giorni	I collaboratori decidono i modelli di lavoro sotto la loro piena responsabilità

➔ 3. DIPENDENTI E TITOLARI

C3. COMPORTAMENTO ECOLOGICO DEI COLLABORATORI

OBIETTIVO: promuovere spirito di consapevolezza per garantire comportamento ecologico

COSA E' STATO VALUTATO:

- Alimentazione
- Mobilità verso il posto di lavoro (questionario 2004)
- Formazione

PROPOSTE:

- Convenzione locali con prodotti biologici o km0
- Nuovo questionario mobilità
- Impronta ecologica dipendenti

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0 – 10%)	PROGREDITI (11 – 30%)	ESPERTI (31 – 60%)	ESEMPLARI (61 – 100%)
Alimentazione sul luogo di lavoro	Sensibilizzazione per un'alimentazione sostenibile (es. convenzione ristoranti bio)	Indicazione dell'impresa per un'alimentazione più sostenibile (riduzione del consumo di prodotti animali)	Alimentazione prevalentemente vegetariana / vegana Prodotti locali, stagionali e biologicamente certificati + carne di animali da pascolo locali	Alimentazione soprattutto vegetariana / vegana Prodotti locali, stagionali e certificati biologici + carne di animali da pascolo locali
Mobilità verso il posto di lavoro	Primi approcci verso una mobilità sostenibile	Politica aziendale indirizzata verso una mobilità sostenibile (car sharing, biciclette aziendali)	In virtù degli incentivi aziendali la maggioranza dei collaboratori usa car sharing/ treno/ bus	In virtù degli incentivi aziendali la quasi totalità dei collaboratori usa car sharing/ treno/ bus
Cultura organizzativa, sensibilizzazione e processi aziendali interni	Gli aspetti ecologici vengono puntualmente tematizzati La direzione aziendale usa un comportamento improntato sull'ecologia	Aspetti ecologici vengono inseriti puntualmente nei programmi di formazione aziendale	Gli aspetti ecologici fanno parte integrante dei programmi informativi aziendali I collaboratori vengono regolarmente inseriti nei processi decisionali di carattere ecologico (suggerimenti e proposte, ..)	Approcci innovativi (es. prestazioni sociali green)

3. DIPENDENTI E TITOLARI

C4. RIPARTIZIONE EQUA DEL REDDITO

OBIETTIVO: ripartizione equa del reddito → retribuzione correlata alla prestazione, responsabilità e al rischio che il lavoro comporta

COSA E' STATO VALUTATO:

- Forbice salariale (Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del Personale non dirigente del Comparto Unico e stipendi dirigenti)

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI (0 – 10%)	PROGREDITI (11 – 30%)	ESPERTI (31 – 60%)	ESEMPLARI (61 – 100%)
Forbice salariale	Forbice salariale pari a: 8 volte tanto (max 20 collaboratori) 10 volte tanto (20-200 collaboratori) 12 volte tanto (più di 200 collaboratori)	Forbice salariale pari a: 5 volte tanto (max 20 collaboratori) 7 volte tanto (20-200 collaboratori) 9 volte tanto (più di 200 collaboratori)	Forbice salariale pari a: 4 volte tanto (max 20 collaboratori) 5 volte tanto (20-200 collaboratori) 6 volte tanto (più di 200 collaboratori)	Forbice salariale pari a: 2 volte tanto (max 20 collaboratori) 3 volte tanto (20-200 collaboratori) 4 volte tanto (più di 200 collaboratori)
Reddito minimo	Il salario minimo deve corrispondere ai costi di vita e viene stabilito in base alle leggi vigenti nel relativo contesto			
Trasparenza e istituzionalizzazione	All'interno dell'organizzazione c'è trasparenza rispetto ai 10 salari più alti e più bassi	I costi di vita sono garantiti in tutte le sedi dell'organizzazione; esiste trasparenza pubblica tramite indicatori statistici di distribuzione del reddito	La forbice salariale viene stabilita in maniera formale e si orienta al livello "di esempio"	Tutti gli obiettivi vengono realizzati, gli addetti stabiliscono il reddito e i salari vengono pubblicati

3. DIPENDENTI E TITOLARI

C5. TRASPARENZA E COGESTIONE INTERNA

OBIETTIVO: maggior partecipazione dei dipendenti alle decisioni

COSA E' STATO VALUTATO:

- Selezione dirigenti mediante procedimento pubblico e trasparente
- Sito web del Comune «Amministrazione trasparente»

PROPOSTE:

- «cassetta dei suggerimenti»



SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Grado di trasparenza	Primi provvedimenti per una maggior trasparenza	Alcuni dati sensibili sono trasparenti	Dati sensibili essenziali sono trasparenti	Tutti i dati sono trasparenti e consultabili dai dipendenti
Legittimazione della dirigenza	Consultazione in caso di nomina di nuovi dirigenti	Diritto di voto in caso di nomina di nuovi dirigenti per il 25% dei dirigenti totali	Diritto di voto in caso di nomina di nuovi dirigenti per il 26-75% dei dirigenti totali	Diritto di voto in caso di nomina di nuovi dirigenti per il 76-100% dei dirigenti totali
Cogestione nelle decisioni operative	Consultazione e piano di cogestione democratica	Fase di sperimentazione. Meno del 25% delle decisioni democratiche in parte consensuale	25-75% delle decisioni democratiche, almeno 25% consensuale	76-100% democratico di cui almeno il 50% consensuale
Cogestione in proprietà dei dipendenti	Progetto di partecipazione al patrimonio	I dipendenti possiedono fino al 25% del patrimonio	I dipendenti possiedono 25.1-75% del patrimonio	I dipendenti possiedono 76-100% del patrimonio

4. PRODOTTI E SERVIZI

D1. RAPPORTI ETICI CON I CITTADINI

OBIETTIVO: creare un rapporto egualitario con il cittadino

COSA E' STATO VALUTATO:

- Segnalazioni online da parte del cittadino
- Ascolto Attivo
- Profilo di salute della popolazione anziana (2008) → indicatori demografici, sanitari e quadro sociale (reddito, spazi abitativi, ambiente di vita, trasporti, attività anziani, ...)

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Complesso delle misure per un rapporto etico con i clienti	Concetto globale per un rapporto etico con i clienti e auto-responsabilizzazione della direzione aziendale	Attuazione del concetto globale per almeno il 50%, chiare misure per modificare le strutture, i processi e il comportamento dei collaboratori, stipendio indipendente dalle cifre di vendita	Attuazione del concetto globale sino al 75%, provvedimenti per modificare le strutture, i processi e condotta dei collaboratori	Concetto globale attuato al 100% e ancorato a livello strutturale, tutti i collaboratori vivono la conduzione di un rapporto etico con i clienti
Trasparenza del prodotto, prezzo equo e scelta etica dei clienti	Concezione per migliorare la trasparenza del prodotto/prezzo equo del prodotto per una scelta etica dei clienti	Trasparenza del prodotto sopra la media del settore Calcolo del prezzo trasparente Valutazione etica di tutti i clienti	Trasparenza del prodotto molto al di sopra della media del settore Prezzo in linea con paritetici prodotti di settore Esclusione di clienti non etici	Collegamento alla relazione EBC Esclusione di clienti non etici Attuazione del comitato al 75%, incontri mensili
Dimensioni della cogestione dei clienti/sviluppo comune del prodotto	Accenno alle prime misure per il consiglio Progetti pilota sviluppo comune del prodotto	Consiglio esistente, trasparenza dei risultati e sviluppo del prodotto sino al 25% dei prodotti	Attuazione delle raccomandazioni sino al 50% + sviluppo comune del prodotto sino al 50%	Consiglio attuazione sino al 75%. Incontri mensili e sviluppo comune del prodotto sino al 75%
Management dell'assistenza	Concezione globale per il management dell'assistenza	Ufficio reclami, procedura reclami semplice	+ ampie misure di assistenza	+ misure sanzionatorie nei reclami + reporting trasparente

4. PRODOTTI E SERVIZI

D2. SOLIDARIETA' CON ALTRE AMMINISTRAZIONI

OBIETTIVO: cooperazione e collaborazione tra amministrazioni

COSA E' STATO VALUTATO:

- Unioni Territoriali Intercomunali

PROPOSTE:

- Nessuna proposta (poco margine per PA)

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Pubblicazione di informazioni e condivisione di tecnologia	Pubblicazione di alcune informazioni finanziarie tecniche	Pubblicazione completa di calcolo dei costi, elenco dei fornitori e tecnologie	Condivisione gratuita di singole tecnologie	Totale trasparenza e principio dell'open source
Condivisione di forza lavoro, commesse, crediti. Regolazione cooperativa del mercato	Cooperazione solo dietro richiesta	Cooperazione soltanto in aree marginali	Cooperazione totale	Cooperazione attiva nell'intero business e partecipazione alla regolazione cooperativa del mercato
Marketing cooperativo	Rinuncia a denigrare la concorrenza	Rinuncia alla pubblicità nei mass media	Costituzione di un sistema comune di informazioni sul prodotto	Partecipazione dell'iniziativa del settore per un marketing etico-cooperativo

4. PRODOTTI E SERVIZI

D3. CONFIGURAZIONE ECOLOGICA PRODOTTI E SERVIZI

OBIETTIVO: promuovere una condotta ecologica dei cittadini

COSA E' STATO VALUTATO:

- Raccolta differenziata
- Risanamento energetico (lanterne semaforiche a led)
- Teleriscaldamento
- Bike sharing
- Mense scolastiche

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Prodotti e servizi offerti, a livello ecologico, a confronto con i prodotti e servizi di altre imprese del settore e di alternative sono ...	Contraddistinti da una bassa impronta ecologica e da primi passi in direzione di una configurazione ecologica più alta della media	L'impresa dispone di una strategia chiara e praticabile e di misure riconoscibili per l'ecologizzazione dei prodotti e servizi	Prodotti e servizi ben oltre la media del settore	Impresa leader nel settore per prodotti e servizi
Configurazione attiva per un utilizzo ecologico ed un consumo sufficiente	Impresa si confronta in modo attivo con gli aspetti potenzialmente dannosi	Prime misure per prodotti e servizi per mercati orientati all'ecologia	Utilizzo durevole attraverso migliori condizioni e servizi	Ampia incentivazione per clienti ad un comportamento sufficiente a livello ecologico
Comunicazione attiva degli aspetti ecologici	L'impresa indica attivamente le alternative di miglior valore	Informazioni esplicite e complete sugli aspetti ecologici e sugli stili di vita dei prodotti e servizi	Si tiene conto dei feedback della clientela riguardo gli aspetti ecologici e gli stili di vita	Gli aspetti ecologici e gli stili di vita sono parte essenziale nei rapporti con i clienti

4. PRODOTTI E SERVIZI

D4. CONFIGURAZIONE SOLIDALE PRODOTTI E SERVIZI

OBIETTIVO: bisogni dei clienti svantaggiati come famiglie a basso reddito, persone con esigenze particolari, migranti, anziani, ...

COSA E' STATO VALUTATO:

- Contributo a sostegno del pagamento degli affitti
- Assegno di maternità
- Benefici carta famiglia

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Attenzione alle barriere economiche della clientela	L'organizzazione offre a gruppi di fascia economica debole prodotti e servizi a migliori condizioni Offerta comunicata in modo trasparente	+ gruppi di clienti di fascia economica debole vengono ascoltati in modo attivo	Scaglionamento sociale dei prezzi regolare e ampio	Scaglionamento sociale dei prezzi stabile e marcato
Configurazione attiva per un utilizzo ecologico ed un consumo sufficiente	Impresa si confronta in modo attivo con gli aspetti potenzialmente dannosi	Prime misure per prodotti e servizi per mercati orientati all'ecologia	Utilizzo durevole attraverso migliori condizioni e servizi	Ampia incentivazione per clienti ad un comportamento sufficiente a livello ecologico

➔ 4. PRODOTTI E SERVIZI

D5. INNALZAMENTO STANDARD SOCIALI E AMBIENTALI

OBIETTIVO: cooperazione per aspetti sociali ed ecologici rilevanti, soluzioni innovative e trasparenza delle informazioni

COSA E' STATO VALUTATO:

- Bilancio di Genere, Bilancio Sociale, Bilancio Ambientale, Bilancio Partecipativo
- Teleriscaldamento
- Zona a Traffico Limitato (ZTL)
- Progetto Tempo
- Ludobus
- Agenzia Giovani

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Cooperazione con concorrenti e partner nella catena di creazione di valore aggiunto	Primi progetti pilota per lo sviluppo comune di standard più elevati con partner di mercato Comunicazione attiva	Meccanismi regolari e comprovati per lo sviluppo comune di standard più elevati	Assunzione di responsabilità a livello di settore	Messa in sicurezza e verifica degli standard più elevati (audit esterni)
Contributo attivo all'innalzamento degli standard legislativi	Comunicazione trasparente delle attività politiche Nessuna opposizione a standard legislativi eco-sociali più elevati	Impegno interno al settore per uno standard legislativo più elevato	Impegno superiore ai limiti del proprio settore per ottenere standard legislativi superiori	Processi di lobby con gruppi di contatto
Ampiezza, profondità e ampiezza dei contenuti	Riguarda un aspetto sociale o ecologico	Riguarda un aspetto sociale o ecologico essenziale Attuazione concreta degli standard più elevati (>25% del fatturato)	Riguarda numerosi aspetti eco-sociali Attuazione concreta degli standard più elevati (>50% del fatturato)	Tutti gli aspetti eco-sociali Innalzamento degli standard di settore è parte essenziale del posizionamento dell'impresa (>90%)

5. CONTESTO SOCIALE

E1. RIPERCUSSIONI SULLA SOCIETA' DI PRODOTTI E SERVIZI

OBIETTIVO: offrire prodotti e servizi che portano vantaggio alla collettività

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Servizi che soddisfano bisogni fondamentali, oppure promuovono e stimolano la personalità degli individui, lo sviluppo della società dell'ambiente generando valore e utilità	Fino al 25% dei servizi soddisfano bisogni fondamentali o hanno ripercussioni positive riscontrabili su persone, società, ambiente; il 25% al massimo dei servizi hanno utilità limitata, presunta e/o negativa	Fino al 50% dei servizi soddisfano bisogni fondamentali oppure dimostrano di avere ripercussioni positive, nette e riscontrabili, su persone, società, ambiente; nessuno dei servizi ha utilità limitata, presunta e/o negativa	Fino al 75% dei servizi soddisfano bisogni fondamentali oppure dimostrano di avere ripercussioni positive, nette e riscontrabili, su persone, società, ambiente	Fino al 100% dei servizi soddisfano bisogni fondamentali oppure dimostrano di avere ripercussioni positive, nette e riscontrabili su persone, società, ambiente, contribuendo a risolvere problemi sociali fondamentali
Confronto ecologico/sociale dei servizi con alternative di utilità finale simile	L'impresa offre prodotti sociali ed ecologici di nicchia	L'impresa offre prodotti/servizi di valore sociale/ecologico superiore alla media	Prodotti/servizi di qualità decisamente superiore rispetto ai parametri standard del settore per impatto sociale/ ecologico	Prodotti/servizi di valore sociale/ecologico nettamente superiore rispetto alle alternative

5. CONTESTO SOCIALE

E2. CONTRIBUTO IN FAVORE DELLA COLLETTIVITÀ

OBIETTIVO: contributo adeguato per compensare i deficit sociali e migliorare la capacità della collettività

- Indicatore non applicabile ad un Comune



5. CONTESTO SOCIALE

E3. RIDUZIONE DEGLI EFFETTI ECOLOGICI

OBIETTIVO: interesse del proprio impatto ambientale → documentazione e programma per la riduzione impatto negativo

COSA E' STATO VALUTATO:

- Programma di miglioramento ambientale (2015-2017)



SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Impatto assoluto L'impresa ...	... conosce l'utilizzo dei prodotti e servizi e la provenienza delle sue materie ausiliarie e dei suoi mezzi di produzione	+ conosce l'utilizzo delle sue risorse e le sue emissioni	+ esegue periodicamente un'analisi di impronta ecologica	+ pubblica i dati e utilizza i suoi dati per collaborare con altre imprese del suo settore
Riguardo allo stato della tecnica e alle disposizioni di legge, in confronto ad altre imprese del suo settore l'impresa ...	... rispetto ad alcuni impatti ambientali si colloca nella media	... rispetto ad alcuni impatti ambientali si colloca al di sopra della media, con chiare misure atte ad un miglioramento	... rispetto agli impatti ambientali principali si colloca al di sopra della media, con chiare misure atte ad un miglioramento	... rispetto agli impatti ambientali principali si colloca molto al di sopra della media (leader nell'innovazione, leader del settore ecc.)
L'impresa ...	... sta facendo i primi passi per identificare gli impatti e rischi ambientali principali (responsabilità definite, processi istituzionalizzati, conti ambientali identificati)	+ ... in relazione ai suoi conti ambientali rileva dati e dispone di strategie di ottimizzazione	+ strategie di riduzione e/o sostituzione a lungo termine	+ valutazione univoca delle "4 condizioni per la sostenibilità ambientale" in relazione ai conti ambientali

5. CONTESTO SOCIALE

E4. RIDUZIONE AL MINIMO DELLA RIPARTIZIONE DI PROVENTI AD ESTERNI

OBIETTIVO: distribuire o reinvestire gli utili in modo equo

- Indicatore non applicabile ad un Comune

5. CONTESTO SOCIALE

E5. TRASPARENZA E COGESTIONE

OBIETTIVO: informare la collettività su aspetti attività organizzativa

- tabella di gradazione per la trasparenza (richiede almeno un bilancio)
- tabella di gradazione per la cogestione (obblighi di legge)

PROPOSTE:

- Bilancio Partecipativo

SOTTOINDICATORE	PRIMI PASSI	PROGREDITI	ESPERTI	ESEMPLARI
Tipo della cogestione + documentazione	Ascolto dei reclami + risposta	Dialogo con i decisori + documentazione	+ decisioni orientate al consenso, documentazione e conseguenze accessibili al pubblico	Almeno il 50% di decisioni consensuali
Grado di cogestione + numero dei gruppi di interesse coinvolti	Singole misure/progetti per un periodo limitato Alcuni gruppi di interesse	...sempre processi di cogestione completa I più importanti gruppi di interesse	Coinvolgimento regolare nei temi importanti/decisioni strategiche Tutti i gruppi di interesse	Dialogo costante e cogestione nei temi fondamentali/decisioni strategiche. Tutti i gruppi di interesse

PRESTAZIONI DEL COMUNE DI UDINE

Dove il comune di Udine è già avanti rispetto alla Economia del Bene Comune

- Aspetti ecologici (certificato ISO 14001 ed EMAS)
- Ripartizione equa del reddito (da esperto a esemplare)
- Rapporti etici con i cittadini (da esperto a esemplare)
- Configurazione solidale di prodotti e servizi (da progredito ad esperto)
- Ripercussioni su società e ambiente (da esperto a esemplare)

PRESTAZIONI DEL COMUNE DI UDINE 1

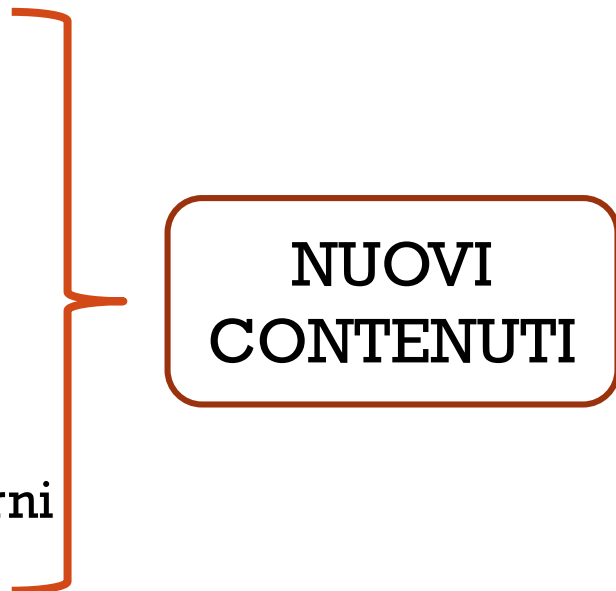
Dove il comune di Udine è meno pronto rispetto al sistema di certificazione

- Gestione etica delle finanze (limiti legislativi)
- Qualità posto di lavoro (da primi passi a esperti)
- Ripartizione equa lavoro (limiti legislativi su assunzioni)
- Solidarietà con altre amministrazioni (limiti legislativi)

RISPETTO AI SISTEMI DI CERTIFICAZIONE GIÀ IN ATTO

Che cosa apporta di miglioramento questo sistema

- Sinergia tra strumenti già utilizzati
- Suddivisione equa carico di lavoro
- Solidarietà con altre amministrazioni
- Configurazione solidale di prodotti e servizi
- Contributo in favore della collettività
- Riduzione al minimo della ripartizione dei proventi ad esterni



NUOVI
CONTENUTI

RISPETTO AI SISTEMI DI CERTIFICAZIONE GIÀ IN ATTO 1

Che cosa c'è negli altri sistemi che qui non c'è

- Sistemi già standardizzati a livello internazionale o europeo
- Specifici per settore (es. ambiente, qualità, sicurezza, responsabilità sociale, ...)

CONCLUSIONI

Il modello deve subire modifiche

- gestione etica finanze (obblighi di legge)
- ripartizione reddito, contributo al bene comune e suddivisione utili → non applicabili
- solidarietà con altre amministrazioni → scarsamente adattabile

Novità per il Comune

- qualità posto di lavoro e suddivisione carico lavoro
- Sinergia strumenti già utilizzati

The background of the slide features a light beige or cream color with several dandelion seed heads in various stages of seed dispersal. The seed heads are rendered in a muted, earthy brown tone. Some are fully formed with many seeds, while others are just starting to blow, with a few seeds shown as small, dark specks floating in the air. The overall aesthetic is soft and natural.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Roberta Del Mondo