

IL CASO

Imprese la battaglia per i diritti

L'indagine Mindwork:
l'81% delle aziende
continuerà o avvierà
progetti "Dei" nel 2025

Le grandi banche
tirano dritto
Proseguono i piani
avviati anni fa

CLAUDIA LUISE

Donald Trump prova a importare in Europa la sua crociata "anti-woke" ma, almeno per ora, trova il muro delle imprese che invece proseguono sulla strada intrapresa già da anni su diversità, equità, inclusione e sostenibilità. L'amministrazione americana nei giorni scorsi ha inviato una lettera ad alcune delle maggiori aziende del Vecchio Continente chiedendo di rispettare l'ordine esecutivo del presidente che vieta i programmi per le politiche Dei. Chi non lo farà, rischia di perdere l'accesso ai bandi del governo federale.

In Italia quello che sembra cambiare è più la comunicazione dei programmi quanto la volontà effettiva di portarli avanti e finanziari. Si modificano i termini, se ne parla meno, ma sono diventati un criterio fondamentale di valutazione per le imprese. Che quindi non possono farne a meno. Come emerge dai rapporti Kpmg, secondo il G250, le prime 250 società per capitalizzazione in base alla classifica del Fortune Global, il 98-99% pubblica bilanci di sostenibilità. Percentuale che scende all'80% nell'indice N100, che è il campione delle prime 100 aziende per valorizzazione economica, non solo quotate, dei primi 42 Paesi al mondo. Le grandi imprese in questo momento non hanno alcun interesse a retrocedere in questi ambiti perché avere comportamenti virtuosi aiuta a presidiare una serie di rischi per i quali sono stati già fatti molti investimenti. Un altro punto è le-

gato al sistema bancario, che ormai ha introdotto la valutazione degli impegni Esg nella costituzione dei rating aziendali per la concessione del credito. Gli studi sulla correlazione tra solidità delle imprese e comportamenti di sostenibilità hanno ormai fatto sì che questi temi siano entrati abitualmente nella valutazione del merito creditizio. Difficile, quindi, un cambio repentino. «L'inversione di tendenza è politica, ma nel comportamento aziendale è tutto da vedere, anche perché ci sono indicazioni scientifiche e tecniche che invece sostengono tutt'altro» è il commento diffuso tra gli analisti. Lo rileva anche un sondaggio di Mindwork aggiornato a marzo in cui emerge che l'81% delle aziende italiane interpellate continuerà o avvierà nuove iniziative di Dei nel 2025, mentre solo il 10% non le prevede e un ulteriore 9% è incerto. Le iniziative previste abbracciano un ampio spettro di tematiche: cura, inclusione di persone con disabilità, diversità generazionale, linguaggio inclusivo, inclusione etnico-culturale e sostegno alla comunità Lgbtqia+. Alla domanda se le scelte politiche statunitensi hanno influito sulle scelte aziendali, la maggior parte delle imprese risponde di no: il 63% non prevede cambiamenti, mentre il 21% segnala che qualcosa cambierà. Un ulteriore 16% non ne è certo. Ciò che colpisce, però, è come si evolveranno queste scelte: più che una questione di conferma o riduzione delle iniziative, la tendenza principale è quella di integrarle maggiormente nella strategia

aziendale e rafforzarne il legame con gli obiettivi economici.

«Abbiamo rispettato il nostro impegno verso gli obiettivi Esg attraverso investimenti sociali significativi, come l'iniziativa "Unicredit per la Cee" da 2,6 miliardi di euro. Tutto questo ha dato forma a un modello bancario solido, non solo per i risultati finanziari ottenuti, ma anche per la dedizione con la quale abbiamo sostenuto le nostre comunità, promuovendo il cambiamento necessario. Questo è il cammino che abbiamo intrapreso e l'ambizione che abbiamo condiviso con l'intero settore» scrive l'ad di Unicredit, Andrea Orcel, nel report 2024 Esg presentato da poco. «Confermiamo il nostro impegno e continuiamo a lavorare per un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo che valorizzi il merito a tutti i livelli aziendali» sottolinea Intesa Sanpaolo.

Il gruppo bancario guidato da Carlo Messina «ha creato una struttura dedicata che risponde direttamente al chief people & culture officer e che coordina tutte le iniziative di inclusione secondo principi e strategie indicati in un documento approvato dal cda della banca». L'obiettivo, sottolinea ancora Intesa Sanpaolo, «è promuovere un cambiamento culturale sia interno sia esterno e sostenere associazioni impegnate nella diffusione dei temi Dei».

Proprio dalle banche, quindi, arrivano i segnali più forti di continuità. Guardando ad altre grandi aziende italiane, anche Poste prosegue per la strada intrapresa e decide di confermare quanto fatto negli scorsi anni.



Eni sottolinea che «continua a promuovere iniziative volte a sensibilizzare le proprie persone sull'importanza di una cultura dell'inclusione». In linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, l'azienda adotta «una visione pluralista, creando un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità senza alcuna distinzione. La diversità e l'inclusione sono elementi fondamentali del percorso di innovazione e crescita sostenibile». Enel, invece, ha già rivisto la policy Diversity&Inclusion a novembre scorso (orientandola su un concetto di merito che va oltre le differenze). L'azienda specifica di adottare «un approccio pragmatico senza perdere di vista l'obiettivo concreto della creazio-

ne di valore, anche nell'ottica di attrarre e trattenere i talenti, promuovendo ambienti di lavoro in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio valore e garantire pari opportunità a tutti, senza distinzioni e senza esclusioni. L'equità è alla base del nostro approccio, poiché crediamo fermamente che tutti debbano avere le stesse possibilità di successo».

Se, per quanto riguarda le grandi aziende ci sono strategie precise sul tema, praticamente è impossibile valutare cosa possa cambiare tra le piccole e micro imprese, che spesso adottano comportamenti in linea con i principi Esg senza comunicarli. Tra i commercialisti, che seguono le aziende anche per que-

ste pratiche, la sensazione è che nel caso ci fossero inversioni di rotta, saranno visibili solo in futuro: ci vorranno almeno un paio d'anni per valutare concretamente gli effetti dell'onda lunga di Trump. Anche se la possibilità che l'Ue destini alla difesa parte delle risorse che prima si pensava di investire in sostenibilità e welfare può fare da acceleratore. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2,6
I miliardi di euro investiti da Gae Aulenti per l'iniziativa "Unicredit per la Cee"

“
Intesa Sanpaolo
Confermiamo il nostro impegno e continuiamo a lavorare per un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo

“
Enel
Promuoviamo ambienti di lavoro in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio valore e garantiamo pari opportunità

Le tappe della vicenda

1 I controllori di volo inadeguati

Dopo l'incidente aereo di Washington, costato la vita a 67 persone, Trump ha accusato le politiche Dei di aver fatto assumere controllori di volo inadeguati

2 L'ordine esecutivo di gennaio

Nel primo mese di presidenza, Trump ha firmato un ordine esecutivo che impone alle agenzie federali di avviare indagini su chi adotta pratiche "Dei illegali"

3 Il tycoon scrive all'Ue Parigi frena

La Casa Bianca invia una lettera alle maggiori aziende europee chiedendo di rispettare l'ordine esecutivo. La Francia risponde: «Inaccettabile»

4 Le società valutano con i legali

Per adesso molte aziende hanno scelto di non rispondere. Le prime valutazioni legali indicano che l'extraterritorialità non è applicabile in questo caso

IL SONDAGGIO



L'**81%** delle aziende intervistate prevede di avviare o proseguire iniziative di Dei (diversità, equità, inclusione) nel 2025

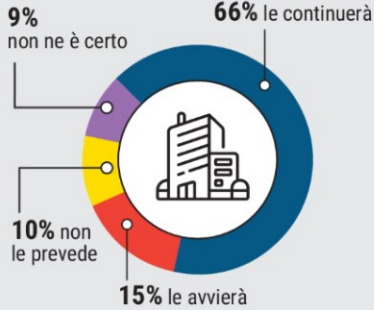
DS6901

DS6901

Su cosa verteranno le iniziative



Nello specifico:



49%
Le aziende che stanno intensificando le iniziative di Dei, aggiungendo nuovi programmi o estendendo programmi già in corso



8,5%

La percentuale di aziende per cui i cambiamenti implicano la riduzione o eliminazione delle iniziative Dei



74%

Dichiara di puntare su una maggiore integrazione delle iniziative Dei nella strategia aziendale o sul loro maggiore collegamento agli obiettivi di business



34%

Dichiara che cambierà il modo in cui le iniziative di Dei vengono comunicate, internamente ed esternamente

Fonte: Mindwork

WITHUB

Su La Stampa



Le multinazionali americane hanno deciso di allontanarsi dai programmi di diversità, equità e inclusione. Eliminare la sigla Dei è tra gli obiettivi principali di Trump, come dimostrato da vari ordini esecutivi firmati a gennaio