

Segue da pag. 2 →

## A gentile richiesta

### Contratti consecutivi e periodo di protezione

Nel caso in esame, siamo confrontati con una serie di contratti di lavoro consecutivi (fatta eccezione per una breve interruzione di 16 giorni), stipulati tra i medesimi soggetti ma aventi per oggetto mansioni e ruoli diversi. Il quesito ruota intorno alla qualifica di tali contratti consecutivi nonché intorno al metodo di calcolo della durata complessiva del rapporto di lavoro, determinante per una corretta applicazione dell'art. 336c cpv. 1 litt. b CO nonché di norme integrative, quali l'art. 8 ROCA. Come noto, l'art. 336c cpv. 2 litt. b CO prevede che, in caso di inabilità lavorativa dovuta a malattia o infortunio, il lavoratore possa beneficiare di un periodo di protezione dalla disdetta, la cui durata dipende dagli anni di servizio. Nel primo anno, il periodo di protezione ha una durata di 30 giorni, dal secondo anno al quinto, una durata di 90 giorni e, dal sesto anno di servizio in avanti, una durata di 180 giorni. La disdetta notificata durante la decorrenza del periodo di protezione la rende nulla mentre la disdetta notificata prima dell'inizio della decorrenza del periodo di protezione è efficace, ma il termine di preavviso rimane sospeso per la relativa durata della protezione (quindi 30, 90 o 180 giorni). Alcuni CCL o CNL ampliano ulteriormente l'am-

bito protettivo previsto dal CO: il ROCA (ossia il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le Case per anziani ed altri enti del Canton Ticino), all'art. 8, prevede periodi di protezione molto più lunghi di quelli ordinari, beneficiando il lavoratore di 90 giorni già dal primo anno di servizio.

Nel caso in esame, al fine di determinare la durata complessiva (e determinante) del rapporto di lavoro, occorre in primis rilevare come, di principio, contratti a tempo determinato consecutivi sono vietati, in ossequio al c.d. divieto di contratti "a catena". Nel caso di specie, non emergono particolari circostanze che possano giustificare la stipula di contratti a tempo determinato consecutivi in qualità di ACSS, non trattandosi di contratti di stage o tirocinio, pur avendo la dipendente auspicato un'ulteriore formazione professionale. Di principio, dunque, il periodo d'impiego dal 9 novembre 2021 al 31 agosto 2022 andrebbe considerato come un unico contratto a tempo indeterminato. Inoltre, nel valutare la durata del periodo di protezione applicabile, la giurisprudenza prevede che il calcolo degli anni di servizio del lavoratore vada sempre effettuato in favore di quest'ultimo. Si dovrà dunque interpretare la reale volontà delle parti nei casi limite, ad esempio quando vi è un'interruzione breve del rapporto di lavoro, oppure quando si verifica un cambio di mansione (cfr. DTF 115 V 111, DTF 112 II 51, Von Zedtwitz Clemens/Keller Sarah, in: Etter Boris/Facincani Nicolas/Sutter Reto (Ed.), Arbeitsvertrag, Bern 2021, Art. 324a N 51). Il Tribunale federale, ad esempio, ha ritenuto che

un'interruzione del rapporto di lavoro della durata di due mesi non sia sufficiente per ritenere che sia iniziata una nuova relazione contrattuale fra le medesime parti (DTF 115 V 111); per contro, quattro anni sono certamente sufficienti (DTF 112 II 51).

Nel caso esaminato, seppur la lavoratrice abbia più volte cambiato mansione e tipo di contratto (passando da un contratto a tempo determinato come ACSS ad un contratto di stage quale OSS in formazione, per poi tornare ad un contratto quale ACSS, ritornando infine ad un contratto quale OSS), non è possibile giungere alla conclusione che ogni nuovo cambio di contratto abbia costituito una nuova relazione lavorativa. Peraltro, la lavoratrice parrebbe aver comunque sempre lavorato nel settore socio-sanitario della medesima Casa per anziani, svolgendo quindi mansioni del tutto assimilabili. Infine, come summenzionato, nemmeno la breve interruzione del rapporto di lavoro di 16 giorni può cancellare la durata del rapporto contrattuale pregresso.

Ciò premesso, occorre concludere che, alla data d'inizio dell'inabilità lavorativa (ossia dal 4 marzo 2023), la lavoratrice era al terzo anno di servizio, donde un periodo di protezione della durata di 180 giorni sull'arco di 730 giorni, come da art. 8 ROCA. Il contratto di lavoro potrà dunque essere disdetto a far tempo dal 1° settembre 2023 (12 settembre se si considera interrotta l'inabilità durante le ferie dal 31.07 all'11.08), con effetto al 31 dicembre 2023.

Avv. Christopher Jackson, LL.M, CAS

## Giurisprudenza

**Dichiarazione di estensione di un CCL.** *Sentenza del Tribunale federale del 3 maggio 2023 (DTF 2C\_967/2020).*

Il 20 settembre 2019 l'Associazione Studi d'Ingegneria e Architettura ticinesi, l'Organizzazione Cristiano-Sociale e il Sindacato UNIA hanno domandato al Consiglio di Stato ticinese, sulla base della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL), di conferire obbligatoriamente generale a livello cantonale ad alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro per gli ingegneri, gli architetti e le professioni affini per un periodo limitato, fino al 30 giugno 2023. Contro tale richiesta si sono opposte varie imprese operanti nel settore economico di cui sopra. Il 21 ottobre 2020 l'esecutivo cantonale ha respinto le opposizioni ed accolto la richiesta di conferimento dell'obbligatorietà generale del contratto collettivo. Ottenuta l'approvazione del competente Dipartimento federale, il Consiglio di Stato ha pubblicato il relativo decreto nel Bollettino Ufficiale delle leggi del Canton Ticino, con entrata in vigore stabilita per il 1° gennaio 2021. Il 20 novembre 2020 le opposizioni hanno presentato ricorso in materia di diritto pubblico dinanzi al Tribunale federale, chiedendo di accertare la violazione del diritto federale ed internazionale, così come di annullare quanto emanato dal Consiglio di Stato. Il

Tribunale federale ha anzitutto ricordato che il conferimento del carattere obbligatorio generale di un contratto collettivo ha lo scopo di stabilire condizioni di lavoro minime uniformi per tutte le imprese attive sul medesimo mercato, impedendo così che una di queste possa risultare più concorrenziale a causa di condizioni di lavoro peggiori offerte ai propri dipendenti. In questo senso, tale conferimento è subordinato al rispetto dei presupposti elencati all'art. 2 LOCCL. Segnatamente, esso deve apparire necessario, poiché altrimenti i datori di lavoro e i lavoratori vincolati dal contratto collettivo sarebbero esposti a grave pregiudizio, deve tenere conto degli interessi di minoranza concernenti il settore direttamente toccato, così come non deve contrastare l'interesse generale o ledere gli interessi legittimi di altri rami economici.

Il Tribunale federale ha rilevato che nulla osta al conferimento del carattere obbligatorio di un contratto collettivo sin dalla sottoscrizione dello stesso. Inoltre, nel ramo economico qui di interesse, vi sarebbero in concreto svariati datori di lavoro dissidenti, così come indicato sia dal Consiglio di Stato, sia dalle ricorrenti stesse. Le valutazioni delle autorità ticinesi relative alla tendenza al ribasso dei salari, dovuta alla forte presenza di manodopera proveniente dall'Unione europea, ed alla conseguente necessità dell'estensione del contratto collettivo, sarebbero

dunque condivisibili, configurandosi l'afflusso di lavoratori frontalieri nel Canton Ticino e le problematiche salariali da esso generate quali aspetti notori. In virtù di ciò, il Tribunale federale ha valutato come superflua l'adduzione di prove atte ad ammettere una necessità di intervento ai sensi dell'art. 2 LOCCL, ad esempio attraverso la consultazione di periti, come richiesto dalle ricorrenti, o in altro modo. Infine, l'Alta Corte ha rilevato che puntuali prove sulla situazione specifica emergevano peraltro dai documenti prodotti dalle ricorrenti con la domanda di conferimento dell'effetto sospensivo al ricorso. Pertanto, il Tribunale federale ha valutato come infondate le varie critiche sollevate dalle ricorrenti ed ha respinto il ricorso.

Filippo Margoler, MLaw

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Jenny Assi, Marco Sciarra, Christopher Jackson, Filippo Margoler  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Settembre 2023

## A fianco delle PMI

### Rapporto di Sostenibilità: essenziale, e sempre più richiesto

*Intervista a Jenny Assi, Docente Ricercatrice Senior e Referente settore CSR del Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI.*

**Cosa è il Rapporto di Sostenibilità e perché, da alcuni anni, ha assunto per le aziende, incluse le PMI, una tale importanza, che sembra destinata a crescere?**

Il Rapporto di Sostenibilità può essere visto come il complemento del tradizionale bilancio economico perché nel documento si trovano delle informazioni che vengono definite di carattere extra-finanziario. Vi compare una descrizione di quello che l'azienda produce in termini di qualità di prodotti e servizi, ma anche dati sul "come" li produce, e quindi una descrizione dei suoi processi organizzativi. L'obiettivo di un Rapporto di Sostenibilità è soprattutto quello di dare visione degli impatti generati dall'azienda sulle persone e sull'ambiente, in base ai cosiddetti criteri di CSR, cioè di Social Corporate Responsibility. Le imprese, nel loro operare, hanno certamente impatti positivi in termini di creazione di ricchezza e di sviluppo economico, ma anche, talvolta, effetti negativi, soprattutto ambientali ma non solo. Si parla infatti di fattori ESG, cioè di impatti ecologici, sociali e di governance.

**Quale è il quadro normativo in tema di Rapporto di Sostenibilità?**

Da strumento volontario e redatto in maniera libera, come era in passato, usato quale veicolo di comunicazione verso i propri stakeholders, oggi la natura del documento è cambiata radicalmente. Le normative definiscono come un Rapporto di Sostenibilità debba essere redatto e, nei casi non lo richieda la legge, lo può richiedere un'istituzione finanziaria od un'azienda più grande di cui la nostra impresa sia

**All'interno:**

- Come nasce il Rapporto di Sostenibilità
- A gentile richiesta / Contratti consecutivi e periodo di protezione
- Giurisprudenza / Dichiarazione di estensione di un CCL



un sub-fornitore. Questo passaggio è avvenuto nel corso degli ultimissimi anni ed è destinato a procedere a ritmi accelerati in futuro, per cui tutte le aziende debbono essere preparate.

Nell'Unione Europea l'obbligo vige già dal 2017 per le grandi aziende, ma la situazione sta cambiando con l'entrata in vigore della nuova normativa Corporate Sustainability Reporting Directive, che va ad ampliare la gamma di aziende che deve sottostare all'obbligo di rendicontazione. Anche in Svizzera è entrata in vigore nel 2022 la modifica del Codice delle obbligazioni, ed è particolarmente importante il nuovo art. 964a-c che prevede espressamente l'obbligo di allestire la cosiddetta "relazione sugli aspetti extra-finanziari" allo scopo di "fornire ragguagli sulle questioni ambientali, in particolare sugli obiettivi in materia di emissioni di CO2, sugli aspetti sociali e su quelli inerenti al personale, sul rispetto dei diritti dell'uomo e sulla lotta alla corruzione." La normativa svizzera prevede anche sanzioni in caso di violazioni. Per quanto riguarda la soglia di obbligo per l'allestimento del Rapporto di Sostenibilità, la situazione è un po' diversa fra Unione Europea e Svizzera. Da noi l'obbligo concerne al mo-

mento le grandi aziende con oltre 500 dipendenti, con alte soglie a livello di bilancio e di fatturato, aziende quotate o che sono sottoposte alla vigilanza da parte della FINMA, cioè sostanzialmente banche, società finanziarie ed assicurazioni. Questo target corrisponde alla vecchia normativa dell'Unione Europea del 2017, ma ora il target si sta ampliando alle imprese con oltre 250 collaboratori. La normativa europea entra in vigore gradualmente, nel 2025 per l'anno fiscale 2024, e poi a scalare nel 2028, ampliata alle aziende extraeuropee che operano in un Paese dell'Unione.

**Come opera la SUPSI in questo ambito e quali strumenti di supporto pre-dispone?**

Secondo noi la questione non è solamente giuridica, ma il processo va inteso in senso progressivo e graduale fino all'adeguamento alla normativa. Visto che la normativa è complessa ed in divenire, e che comunque gli obblighi arriveranno, le imprese devono prepararsi al cambiamento, partendo da modalità di rendicontazione CSR più semplici, per poi giungere a confrontarsi con standard anche molto complessi. Noi spingiamo le aziende, e soprattutto le PMI, in questo senso. Chi ha iniziato anni addietro ad adottare il Rapporto di Sostenibilità su base volontaria, oggi è pronto al salto e riesce ad adeguarsi più facilmente alle normative. Accade che, per situazioni particolari, certe aziende ci chiedono in tempi brevissimi di aiutarle nell'allestimento del Rapporto di Sostenibilità conforme alla normativa, nell'analisi dell'impatto delle emissioni di CO2 e dell'impatto ambientale dei loro prodotti, e questo diventa difficile, tenuto anche conto dell'incidenza di queste attività sull'organizzazione aziendale. Meglio prepararsi per tempo ed operare gradualmente. Abbiamo quindi deciso con il Dipartimento Finanze ed Economia (DFE), AITI e Camera di Commercio, di mettere a punto una sorta di percorso di accompagnamento per le *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

## Rapporto di Sostenibilità: essenziale, e sempre più richiesto

PMI del nostro territorio. Si tratta di vari strumenti di cui ciascuno è l'evoluzione del precedente. Il punto di partenza è stato un questionario di autovalutazione estremamente semplice, con 18 domande su temi CSR, un primo esercizio di avvicinamento a queste tematiche.

E venuto poi il cosiddetto Rapporto di Sostenibilità Semplificato, comprendente 30 criteri su temi ambientali, sociali e di governance, accettato anche quale certificazione per le aziende che partecipano a gare d'appalto pubbliche. Vi è poi il Rapporto CSR di Territorio, sviluppato anch'esso con AITI e con il DFE, che si rivolge ad aziende più strutturate e richiede la misurazione degli impatti economici, sociali ed ambientali. Si tratta di uno strumento più complesso, evoluzione di quelli precedenti nel trattare le stesse tematiche ma con un approccio più oggettivo ed approfondito, ed in termini quantitativi.

### A quali standard ci si riferisce e come vengono determinati?

Tendiamo a creare una "cultura" intorno a 30 tematiche CSR sulla base di standard fissati a livello internazionale. In questo processo di avvicinamento le imprese dovrebbero allinearsi a queste linee-guida come obiettivo finale. Gli standard sono fissati da organizzazioni sovranazionali no-profit: il riferimento più comune è la Global Reporting Initiative (GRI); dal canto suo la Svizzera promuove le linee-guida dell'OCSE e l'Unione Europea si rifà agli European Sustainability Reporting Standards. Ve ne sono altri, realizzati anche secondo logiche diverse, ma con il tempo si tende ad andare verso una convergenza. Considerato che l'Europa è partita prima su questa strada ed è diventata capofila, gli standard europei dovrebbero diventare il riferimento normativo comune. Certo, il processo è complesso e in piena evoluzione, i criteri di CSR, anche quelli previsti dai nostri modelli, sono flessibili e soggetti ad adattamento sulla base dell'esperienza. Per noi è importante preparare le aziende a prendere coscienza dei propri impatti e aiutarle ad essere più competitive, tenuto conto di quelle che sono ormai le richieste di mercato in ambito di CSR. Peraltro come SUPSI siamo molto attenti agli sviluppi degli standard internazionali e cerchiamo di mettere a disposizione strumenti allineati a questi standard ma, al contempo, a misura di PMI.

### Come interviene la SUPSI a fianco delle aziende?

Aiutiamo le PMI con strumenti che riteniamo

mo essere a misura delle loro esigenze, anche per l'esperienza pluriennale che abbiamo raccolto sul campo. Cerchiamo di adottare un approccio poco invasivo, in termini di competenze richieste all'impresa, risorse umane da destinare al compito e risorse finanziarie. I dati in azienda ci sono e si tratta di definire le modalità di raccolta ed analisi. Siamo consci che comunque realizzare un Rapporto di Sostenibilità costa, in termini finanziari, di tempo e di lavoro, ma noi offriamo strumenti accessibili e gestibili, in termini di investimento, anche per le PMI. Certo vi è una differenza di impegno fra la realizzazione del Rapporto di Sostenibilità semplificato, ove per ogni voce sono indicate soglie di adempimento fissate con istituzioni del territorio, ed un Rapporto di Sostenibilità completo di livello avanzato, con molti dati strutturali e valutazioni tecniche, tutti elementi che l'azienda comunque ha, e che vanno solo raccolti ed elaborati. Ora le imprese hanno a disposizione un sito Internet, Progetto CSR Ticino (<https://csr-ticino.ch/>), ove possono trovare indicazioni aggiornate sui nostri strumenti e le nostre iniziative.

### Vi sono anche aspetti finanziari che riguardano la strategia CSR dell'azienda?

Certamente, e le tendenze al riguardo si stanno manifestando. Non solo quindi il Rapporto di Sostenibilità può diventare essenziale per la condivisione di informazioni all'interno della catena di fornitura che lega clienti, contractors e partner di altre aziende, ma può diventare altrettanto importante nel rapporto con banche ed altre istituzioni finanziarie, per l'accesso al credito o per altre operazioni. Penso che la pressione delle istituzioni finanziarie al riguardo della trasparenza e chiarezza informativa sia destinata ad aumentare, per cui il cosiddetto "greenwashing" diventerà sempre più difficile. Sull'altro versante, vi saranno aggravamenti fiscali, tasse sul CO2 e provvedimenti finanziari con cui tutti, aziende e famiglie, dovremo fare i conti.

### Anche il vostro corso per CSR Manager è un'iniziativa che ha avuto successo?

Sì, formiamo persone con competenze e responsabilità specifiche e di alto livello in questo campo, e quindi anche in grado di realizzare Rapporti di Sostenibilità. Si tratta di un CAS (Certificate of Advanced Studies), abbastanza impegnativo, che si sviluppa su più mesi ed alterna lezioni teoriche con attività di laboratorio. Partecipano persone di diversi settori, titolari di impresa, manager, tecnici, provenienti dal Ticino ed anche dalla fascia di frontiera italiana, il che consente uno scambio di esperienze e possibilità di approfondimenti particolarmente interessanti, oltre a fornire una visione ampia su queste tematiche e sulle tendenze che conducono alla deter-

minazione dei vari standard internazionali, anche quelli particolarmente complessi. Abbiamo già formato 100 CSR Manager ed il corso è giunto alla quinta edizione. Abbiamo visto come per molti partecipanti il corso abbia rappresentato anche uno strumento di sviluppo professionale significativo, oltre che di sensibilizzazione nei confronti della proprietà o del top management. Affrontare i temi CSR in azienda è anche l'occasione per attuare miglioramenti strutturali, ottimizzare risorse e flussi di lavoro, realizzare manuali e migliorare situazioni interne di vario tipo. Ricordiamo che le strategie CSR non sono solo rivolte all'esterno dell'azienda ma anche al suo interno, ad iniziare dal benessere, la salute e la sicurezza dei collaboratori.

## A gentile richiesta

### Contratti consecutivi e periodo di protezione

*"Nel novembre 2020 abbiamo assunto una collaboratrice proveniente dall'estero. Necessitando di un periodo d'introduzione e di un numero di giorni di pratica per il riconoscimento del certificato di Operatrice socioassistenziale (OSS), è stata assunta dapprima in una funzione di livello inferiore, come Addetta alle cure socio-assistenziali (ACSS). Sono quindi stati stipulati i seguenti contratti di lavoro:*

- 09.11.2020 - 31.08.2021 (contratto a termine come ACSS al 100%)
- 01.09.2021 - 31.08.2022 (contratto a termine come ACSS al 100%)
- 01.12.2021 - 31.08.2022 (su richiesta della collaboratrice, riduzione del volume d'occupazione all'80% come ACSS).

*Avendo accumulato i giorni necessari in qualità di ACSS, ha poi potuto svolgere il periodo di stage per il riconoscimento come OSS. È quindi stato stipulato un nuovo contratto di stagista per il periodo dal 01.01.2022 al 30.09.2022, sempre con un volume d'occupazione dell'80%. Terminato lo stage, è stata riassunta (con un gap di 16 giorni contrattuali) come ACSS con contratto a tempo determinato per il periodo 17.10.2022 - 31.12.2022 a un volume d'occupazione del 50%. A decorrere dal 01.01.2023 è poi stata assunta con contratto a tempo indeterminato nella funzione di OSS al 50%. Dal 04.03.2023 ha iniziato un'assenza per malattia mai interrotta, tranne che per una settimana di vacanza dal 31.07 al 11.08.2023. Vorremmo ora procedere alla disdetta del contratto di lavoro: considerato come il nostro istituto sia soggetto al CCL ROCA, vorremmo sapere come calcolare gli anni servizio della dipendente al fine di determinare la durata del periodo di protezione".*

— Leggi la risposta a pag. 4 — →

## Come nasce il Rapporto di Sostenibilità

Intervista a Marco Sciara, Chief Financial Officer di Spinelli Holding SA

La Spinelli SA nata nel 1941, opera nel campo dell'impiantistica elettrica in tutte le sue forme, per l'edilizia e l'industria, fornendo servizi ad alta tecnologia, automazione degli edifici, efficientamento energetico e servizi post-vendita, in forma integrata.

### Come ha preso avvio l'idea del Rapporto di Sostenibilità?

La produzione del Rapporto era un'esigenza sia della proprietà che della direzione, in quanto da sempre molto sensibili ai temi della sostenibilità, dei rapporti con la comunità e i propri collaboratori. Si voleva redigere un documento che comunicasse a tutte le parti interessate le buone pratiche in uso presso la nostra azienda nell'ambito ambientale e sociale. La produzione del documento e il suo sviluppo sono stati elaborati con un tool interattivo della Camera di Commercio del Cantone Ticino, con il supporto di un loro team di esperti e di docenti della SUPSI. Il tutto ad un costo "sostenibile" rispetto a quello che il ricorso a consulenti esterni avrebbe generato. Abbiamo così deciso di intraprendere questo percorso, guidati nella forma e nel contenuto, cioè sviluppando i 30 punti previsti dal modello. Mano a mano che procedevamo, sottoponevamo dati e commenti ai consulenti per una eventuale verifica o integrazione, soprattutto sui punti più delicati, come il breakout dei consumi energetici, od altre buone pratiche che adottavamo, ma che non erano mai state oggetto di comunicazione.

### Ha riscontrato problemi particolari nella raccolta dei dati?

Se in termini economici il costo complessivo è stato basso, il tempo impiegato è stato parecchio: è necessario il supporto del personale, la ricerca della documentazione, la revisione, l'analisi di documenti, oltre che ovviamente la stesura del testo e delle tabelle. Tutto questo, se è stato per noi relativamente semplice, può diventare più complesso, ad esempio per un'azienda industriale che debba considerare dispersione ambientali, scarichi, uso di materiali particolari. Per certe imprese il target dei 30 punti massimi non è raggiungibile, in quanto la documentazione che serve a certificare le "buone pratiche" adottate, non sempre è reperibile o accessibile come dato. Per questo il voto massimo applicabile viene raggiunto a partire da 25 punti su 30. Vi possono essere problemi con fornitori e dati non accessibili. Taluni nostri partners, essendo aziende appartenenti a gruppi multinazionali, erano già ben attrezzate al riguardo, ma richiedere la documentazione a piccole aziende regionali potrebbe creare maggiori difficoltà.

### Quali consigli si sentirebbe di dare agli imprenditori ed ai manager delle PMI?

Per l'azienda che vuole farsi conoscere e pro-

muovere la sua attività, illustrare i suoi rapporti con la comunità, l'attenzione all'ambiente, la sua politica con i collaboratori, il modello di documento della Camera di Commercio è un buon compromesso tra costi e benefi-



ci. Per noi, come per altre medie imprese, un rapporto troppo elaborato non avrebbe avuto senso vista la nostra area operativa. Invece, la certificazione da parte di un ente esterno qualificato come la Camera di Commercio e la pubblicazione sul loro sito, è sicuramente un valore aggiunto. Il documento è d'altro canto sempre più richiesto, ed è sicuramente un plus se si partecipa a gare per appalti pubblici, è essenziale nel rapporto con le associazioni, i media, ed è un supporto importante nello sviluppo delle relazioni o nel sottoporre offerte. Avrà un rilievo sempre maggiore, anche nel rapporto con clienti e fornitori, oltre che con banche ed altre istituzioni finanziarie, per l'accesso al credito ed altre operazioni. Chissà che un giorno non diventi obbligatorio per ogni impresa. Inoltre, come noi stessi abbiamo avuto modo di verificare, è anche un'ottima occasione per fare un check interno, migliorare la struttura ed i flussi di lavoro.

**Il Rapporto di Sostenibilità Spinelli** segue il modello proposto dalla Camera di Commercio luganese e dalla SUPSI, sulla base dei 30 punti di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, divenuto riferimento a livello svizzero. La parte introduttiva illustra il profilo dell'azienda e le sue attività (prodotti e servizi), seguito da un breve cenno storico. Il secondo modulo è dedicato ai dati quantitativi su fatturato e clientela, collaboratori, tipologia di contratti, quote rosa, apprendisti.

Un'ampia parte è dedicata all'approccio societario nei confronti dei temi della Corporate Social Responsibility (SCR): qualità del lavoro, giustizia sociale ed ambientale, sfide in materia di innovazione e stile di vita, competenze professionali e specializzazione.

Segue il capitolo dedicato alla Governance, che riprende i temi della cultura aziendale, della politica del personale, della formazione, dei benefits assicurati ai collaboratori, incluse le diverse iniziative extra-professionali, e della comunicazione.

Nell'analisi e nella valutazione CSR, un fattore importante è legato alla scelta dei fornitori e, in generale, ai criteri seguiti nella valutazione della supply chain.

Una sezione speciale illustra, in maggior dettaglio, la politica aziendale rivolta alle risorse umane: presenza femminile nel management e nel Consiglio di Amministrazione, conciliabilità lavoro-famiglia, congedi parentali, criteri per la fissazione delle retribuzioni, contributi LPP oltre i minimi di legge, home e smart working, percorsi di reinserimento professionale in caso di bisogno, incontri regolari con i dirigenti ed i membri del CdA, auto aziendali, formazione continua ed incentivazione dell'apprendistato.

Rilevanza è anche data ai temi del rapporto con la comunità in cui l'azienda opera: sponsorizzazione, interventi sociali, sportivi, artistici e culturali, sostegno che i collaboratori forniscono ad iniziative pubbliche.

La tutela dell'ambiente è ovviamente un tema centrale di ogni Rapporto, da declinare diversamente in funzione del settore cui l'azienda appartiene e della sua attività specifica.

Gli standard considerati dal modello non sono così complessi e strutturati come quelli previsti da altri organismi sovranazionali, ma consentono comunque di valutare la sensibilità ed il tipo di approccio dell'impresa al riguardo.

Centrale risulta il tema delle emissioni di CO2, del risparmio energetico e dell'utilizzo di fonti alternative, la limitazione delle emissioni e degli scarichi, il perfezionamento dei macchinari, la separazione e lo smaltimento dei rifiuti, la presenza di punti di ricarica per veicoli elettrici, la natura del parco macchine, la riduzione della carta attraverso lo sviluppo della digitalizzazione e della plastica nei suoi diversi utilizzi, industriali e personali.

Lo schema del rapporto indica infine i "prossimi passi" che l'impresa intende intraprendere in campo CSR: ad esempio maggior digitalizzazione, nuovi criteri di mobilità ed istituzione di un'unità di "business intelligence" allo scopo di ottimizzare la reportistica e tutti i flussi di lavoro che utilizzano carta e possono consentire risparmi.

(Il Rapporto di Sostenibilità, incluso l'elenco dei 30 punti considerati nel modello della Camera di Commercio, è visibile sul sito <https://www.spinelli.ch/chi-siamo/csr/>)