

W7 Position Paper

Le società benefit e l'impegno per favorire una società equa e inclusiva

Executive summary

Il contesto socio-economico attuale, dove gli stereotipi e le disuguaglianze sono sempre più presenti, richiede risposte ed azioni concrete volte alla diffusione e realizzazione di politiche più sostenibili in termini di inclusione, equità e uguaglianza, quali motori di crescita e di sviluppo per le economie dei nostri Paesi, con un impatto anche a livello sociale e culturale.

Il percorso verso la parità di genere è ancora lungo e molte donne sono costrette, nel frattempo, ad affrontare pregiudizi di genere ed ostacoli economici e giuridici, che si riflettono in restrizioni all'accesso al mondo del lavoro, in gap formativi, in disparità salariali, nella scarsa presenza in ruoli manageriali ed in difficili sfide legate alla maternità e al *caregiving*.

La parità, o meglio l'equilibrio di genere, non sono più solo temi etici e di eguaglianza sociale che attengono alla sfera dei diritti, ma temi strategici, che possono incidere sulla sostenibilità delle economie dei Paesi.

In questo contesto, il modello delle società benefit (introdotto in Italia nel 2016 e scelto da oltre 3.500 aziende italiane¹) rappresenta una risposta significativa alla crescente domanda di modelli di impresa più responsabili, in grado di migliorare le condizioni sociali, creare opportunità di lavoro inclusivo, promuovere la formazione e ridurre le disuguaglianze, con un impatto significativo sulle persone, sul territorio e sull'ambiente.

È quanto emerge anche dallo studio **2024 DE&I Maturity Index**, pubblicato da Deloitte Italy, volto a misurare il livello di maturità delle organizzazioni italiane rispetto ai temi di **diversity, equity and inclusion (DEI)**. Tale studio, elaborato per la prima volta anche per misurare l'impatto positivo del modello *benefit* in ambito DEI, dimostra che le società del campione analizzato si impegnano attivamente per migliorare le condizioni sociali e ridurre le disuguaglianze, spesso inserendo all'interno dei propri statuti finalità di beneficio comune relative alla parità di genere.

Nel contesto descritto, risulta degno di nota, inoltre, il fenomeno delle aziende B Corp (se ne contano oltre 9.300 al mondo), che integrano tematiche sociali e ambientali all'interno del processo di *business*, aderendo a un sistema di certificazione riconosciuto a livello internazionale².

La presidenza dell'Italia al G7 nel 2024 ha offerto, nel corso dei lavori ed in particolare del Women 7, l'opportunità di analizzare il tema dell'equilibrio di genere sotto diverse prospettive, anche attraverso l'analisi di nuovi modelli di organizzazione volti a coniugare obiettivi economici e benefici per la collettività.

“ L'equilibrio di genere non è solo una sfida ma una condizione importante per una società inclusiva e rispettosa delle pari opportunità. Lo studio di Deloitte Italy condotto in ambito DEI su un campione di organizzazioni dimostra che le società benefit, tramite una scelta statutaria di perseguire, oltre allo scopo di lucro, obiettivi di beneficio comune, mirano principalmente ad ottenere migliori risultati in termini di gender equality, contribuendo concretamente alla diffusione di valori di diversità e inclusione, creando le condizioni favorevoli per una società equa, giusta e prospera.

Barbara Pontecorvo | Partner and Head of Task Force Society Benefit, Deloitte

“ Le aziende benefit continuano a crescere in Italia e offrono un nuovo modo di fare ed essere impresa, affiancando il perseguimento del profitto a obiettivi di creazione di valore sociale di lungo periodo. È importante che queste aziende integrino la loro missione statutaria con un approccio autentico alla sostenibilità d'impresa abbracciando un *modus operandi* basato su identificazione, gestione e mitigazione dei rischi ambientali e sui diritti umani, inclusa la prospettiva intersezionale e di genere.

Martina Rogato | W7 Co-Chair

Le società benefit e il contesto di riferimento

Le benefit corporation sono nate negli US nel 2010, con l'obiettivo di promuovere una nuova forma di governance che affiancasse al perseguimento di profitti la creazione di un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Nel 2016, con l'approvazione della Legge di Stabilità (**Legge 28 dicembre 2015 n. 208**), l'Italia ha svolto un ruolo decisivo nel contesto europeo, introducendo un modello societario, quello delle **"società benefit"** che, come fatto in precedenza dagli Stati Uniti, consente la possibilità per le aziende di adottare lo *status* giuridico di *"società che nell'esercizio di un'attività economica perseguono, oltre allo scopo di dividerne gli utili, anche una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse"*³.

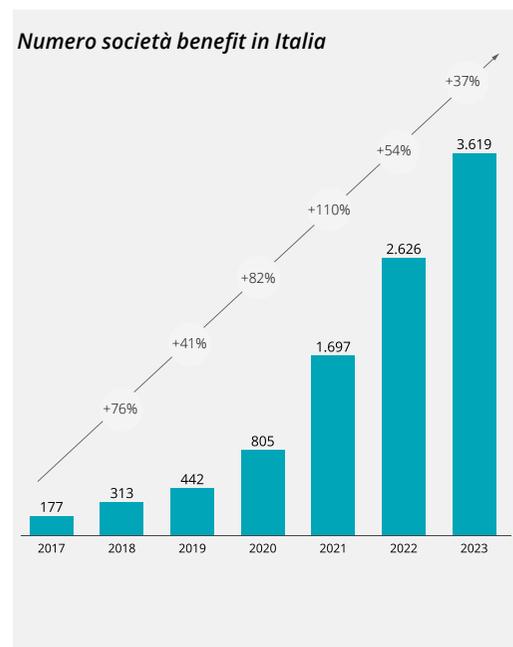
La legge italiana consente, quindi, ad ogni azienda di costituirsi o diventare società benefit, assumendo la forma societaria prevista dal Codice civile, inserendo all'interno del proprio statuto le finalità di beneficio comune, quale dichiarazione di volontà di voler raggiungere uno o più **risultati positivi**, conseguibili anche tramite la riduzione degli effetti negativi su persone, società, ambiente e altri portatori d'interesse.

Nel corso degli ultimi anni, il modello *benefit* si è sviluppato a ritmo costante anche in diversi Paesi del mondo, quali, ad esempio, Colombia (2018), Porto Rico (2018), Canada (2019), Ecuador (2019), Francia (2019), Perù (2020), Ruanda (2021), Spagna (2022), Panama (2022), San Marino (2023)⁴.



Essere società benefit: trend e vantaggi

Il modello *benefit* è in costante espansione e, dalla sua introduzione nel 2016, ha raggiunto in Italia un numero importante: le società benefit erano circa 400 a fine 2019 e sono aumentate di 9 volte nei 4 anni successivi, raggiungendo il numero, rilevato a fine 2023⁵, di oltre 3.600.



Fonte: Società Benefit, *Ricerca Nazionale sulle Società Benefit 2024 Parte 1, 2024*

A rendere le società benefit un trend in continua crescita e un modello di impresa particolarmente attrattivo è il raggiungimento di migliori performance non solo in termini sociali ma anche economici. Gli studi condotti nell'ultimo anno dimostrano che le società benefit crescono più velocemente rispetto alle società tradizionali, conseguendo **migliori risultati in termini di produttività e di fatturato**, con un incremento medio del **37%** del fatturato, distanziandosi nettamente da società non-benefit che raggiungono solamente il +18%⁶.

La maggiore produttività deriva dalla naturale propensione delle società benefit a compiere investimenti in settori che rappresentano vere e proprie leve strategiche, tra cui l'innovazione, l'internazionalizzazione e l'occupazione, oltre che dalla particolare attenzione che esse ripongono alla **sostenibilità**⁷.

Sotto tale ultimo aspetto, occorre evidenziare come le società benefit siano per definizione organizzazioni che perseguono obiettivi di sostenibilità, il che ne determina una maggiore competitività sul mercato, ma anche come, tale modello di impresa, rappresenti la possibilità di **operare all'interno di un quadro normativo con regole chiare per quelle organizzazioni che aspirano a tale finalità.**

Società benefit e B Corp a confronto

Tra i modelli di business etici e responsabili che si rendono necessari nel contesto fino ad ora descritto, quello delle B Corp (*Certified B Corporation*) riveste un ruolo altrettanto centrale nello sviluppo di soluzioni volte alla conciliazione dell'obiettivo di profitto economico con l'etica, generando un impatto significativo sull'organizzazione interna, l'ambiente e la società. Rispetto alle **società benefit**, obbligate a tener conto degli impatti sociali e ambientali delle proprie decisioni aziendali, le **B Corp** sono **aziende certificate** dall'ente terzo no-profit B-Lab chiamate a rispettare rigorosi **standard** di performance sociale e ambientale, sottoponendosi ad un processo di valutazione definito e costante.

Per mantenere il loro status certificato, le B Corp devono corrispondere una quota annuale basata sul loro fatturato.

Nel 2023, la comunità delle B Corp è cresciuta in modo esponenziale, raggiungendo, attualmente, un numero di oltre 9.300 B Corp presenti al mondo⁸. Tali dati dimostrano che le aziende sono sempre più desiderose di intraprendere percorsi virtuosi di sostenibilità, scegliendo di aderire ad un network di imprese che condivide valori e performance verificati e validati sulla base di rigorosi standard.

Tutte le società benefit possono aspirare a diventare B Corp, avendo intrapreso un percorso misurabile e oggettivo di generazione dell'impatto su ambiente e società che le potrà condurre ad ottenere la certificazione volontaria B Corp.

Ne deriva che **l'adozione del modello di società benefit non è un traguardo ma può e deve rappresentare un punto di partenza per l'ottenimento della certificazione B Corp**, quale riconoscimento ufficiale dell'elevato valore sociale delle performance aziendali.

L'impatto del modello benefit sull'equilibrio di genere

Il raggiungimento di un concreto impatto sociale da parte delle società benefit richiede l'adozione di politiche aziendali efficaci che non possono prescindere dalla **promozione dell'equilibrio di genere, della trasparenza retributiva e della lotta contro ogni forma di discriminazione.**

Le società benefit, se intese come modelli evolutivi in termini di sostenibilità dell'impresa, possono assumere un ruolo centrale per affrontare temi sociali all'interno del mondo privato. Segnatamente, le società benefit adottano modelli di business in cui pari opportunità e inclusione possono essere declinati come obiettivi statutari, il cui perseguimento diviene obbligatorio ed effettivo, accompagnato da **azioni concrete, verificabili e misurabili.**

A dimostrare che la qualifica di società benefit consente il raggiungimento di migliori performance in termini di gender equality è lo studio condotto da Deloitte Italy nel 2024 nell'ambito dell'indagine annuale **DE&I Maturity Index.**

Il DE&I Maturity Index: l'iniziativa

Lo studio *2024 Deloitte DE&I Maturity Index* – condotto da Deloitte Italy in collaborazione con l'Università Europea di Roma – mira ad analizzare il livello di inclusività delle organizzazioni italiane di tutte le *industry*, misurando la loro capacità di creare un contesto rispettoso, in cui le diversità vengano accolte e considerate elementi di prezioso valore.

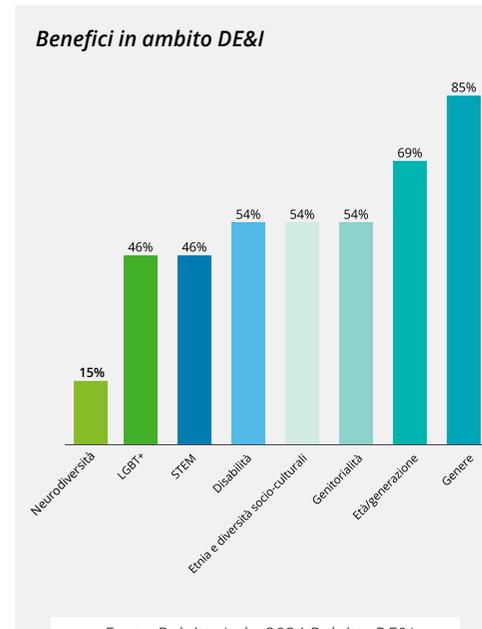
Per la prima volta, lo studio *2024 Deloitte DE&I Maturity Index* ha consentito di rilevare la **presenza di società benefit all'interno del campione analizzato** e di identificare le finalità di beneficio comune inserite nei relativi statuti in ambito DEI.

Dall'indagine è emerso che il 25% delle organizzazioni che hanno risposto alla Survey è una società benefit. Di queste, 11 aziende hanno identificato 4 o più benefici in ambito DEI, tra cui genere, età/generazione, etnia e diversità socio-culturali mentre 2 aziende hanno identificato 1 beneficio.

Come emerge dalla figura a lato, **l'equilibrio di genere è la finalità di beneficio comune prevalente tra le società benefit del campione.** Ciò significa che l'azienda che sceglie di aderire al modello *benefit* è **guidata dal principale obiettivo** di migliorare le proprie performance, impegnandosi per la creazione di ambienti di lavoro inclusivi e la promozione delle pari opportunità di genere, non solo all'interno del contesto aziendale ma anche nell'ambito delle comunità in cui essa opera.

Perchè è importante?

Il *2024 DE&I Maturity Index* sviluppato da Deloitte Italy consente di monitorare nel tempo i dati ottenuti. In particolare, tramite tale rilevazione, Deloitte Italy potrà monitorare l'andamento dei dati nel corso degli anni per comprendere se e come le organizzazioni italiane, appartenenti ai diversi settori, stiano implementando il proprio livello di inclusione.



Fonte: Deloitte Italy, *2024 Deloitte DE&I Maturity Index*, 2024

Le informazioni raccolte nell'ambito del *2024 Deloitte DE&I Maturity Index* evidenziano come l'adozione dello status di società benefit abbia un impatto significativo in termini di DEI.

In altri termini, l'adozione del modello *benefit* consente alle organizzazioni di conseguire migliori risultati in termini di gender equality, sviluppando iniziative incentrate, ad esempio, sulla **parità retributiva** e **l'equilibrio di genere** specificatamente nei ruoli di leadership, elementi che devono essere identificati come obiettivi chiari con orizzonti temporali precisi. La struttura legale e gli impegni di bene comune richiesti alla società benefit **contribuiscono concretamente** a promuovere i valori di equità e inclusione.

Gli esiti dello studio sono peraltro in linea con la Ricerca Nazionale sulle Società Benefit 2024 (Parte 2) per cui, tra le finalità di beneficio comune nell'area capitale umano, il coinvolgimento, diversità e inclusione delle persone risulta la più inserita all'interno degli statuti con una frequenza del 84%⁹. Ne deriva che **l'orientamento all'equità** è caratteristica distintiva delle Società Benefit che si esprime *"attraverso principi, azioni e strumenti guidati dall'idea di creare un ambiente di lavoro equo, nel quale le persone possono esprimere al meglio attitudini e competenze, anche grazie alla qualità delle relazioni e del clima organizzativo"*¹⁰.

Il focus verso l'equità mostra come le società benefit siano entità giuridiche in grado di **incidere in modo determinante sul perseguimento della gender equality**, i cui valori di responsabilità, sostenibilità e trasparenza, saldati all'interno di **una promessa statutaria che rimane indelebile**, possono ispirare persone, organizzazioni, comunità e istituzioni.

Conclusioni

L'adozione di politiche e l'attuazione di azioni concrete per affrontare le persistenti disuguaglianze di genere costituiscono fattori importanti per lo sviluppo e la crescita economica dei Paesi del G7 e di tutti quelli coinvolti nel dibattito. Per il raggiungimento dell'equilibrio di genere occorrono modelli economici responsabili che sappiano tradurre le esigenze sociali in azioni concrete, verificabili e misurabili, requisiti che il modello *benefit* per natura garantisce.

Lo studio condotto da Deloitte Italy nell'ambito del 2024 *Deloitte DE&I Maturity Index* dimostra come le società benefit, tramite un impegno concreto ed effettivo, possano contribuire attivamente alla diffusione dei valori di equità, pari opportunità e inclusione, ritenendo l'equilibrio di genere non solo un valore etico, ma una leva strategica per la competitività e la realizzazione di migliori performance.

Inoltre, l'adozione dello status giuridico di società benefit può non segnare la fine di un percorso ma l'inizio di un altro altrettanto virtuoso volto all'ottenimento di una certificazione B Corp che attesti il più alto valore sociale delle performance aziendali.

A tale quadro incoraggiante si aggiunge la capacità dei nuovi modelli di business analizzati di generare anche valore economico, raggiungendo migliori prestazioni in termini di business e suggellando il principio che l'inclusione determina la crescita.

L'indagine e le testimonianze raccolte confermano che, per la costruzione di modelli societari innovativi e volti al raggiungimento di risultati in termini di equilibrio di genere, occorrono politiche ed azioni efficaci che sappiano tradurre gli impegni statutari in obiettivi specifici raggiungibili in un dato orizzonte temporale. Ciò significa, ad esempio, individuare i temi più rilevanti per l'azienda concernenti l'equilibrio di genere, stabilire una struttura di governance per la gestione delle politiche DEI, adottare linee guida strategiche in chiave di DEI e una carta dei valori che suggelli diversità, equità e inclusione come principi fondamentali dell'organizzazione, nonché promuovere il recruiting inclusivo e la parità retributiva, favorendo la leadership femminile e l'accesso delle donne a posizioni apicali/manageriali.

