



**PIANO DI  
SOSTENIBILITÀ  
2022**

# CONTENUTI

**04 INTRODUZIONE**

**06 IL NOSTRO PUNTO DI PARTENZA:  
ESSERE UNA B-CORP**

**08 L'INGAGGIO DEGLI STAKEHOLDER  
E LA DEFINIZIONE DELLA  
MATRICE DI MATERIALITÀ**

**16 IL PERCORSO FATTO SINO A QUI**

**20 I NOSTRI OBIETTIVI  
CONCRETI PER IL 2022**

**28 L'ARTICOLAZIONE DEL PIANO**

**54 UNA VISTA D'ASSIEME E UNA  
SFIDA CONCLUSIVA**

# INTRODUZIONE

## Scrivere il Piano di Sostenibilità di una Business School non è semplice.

Innanzitutto, perché, proprio per il “mestiere” delle Business School, o almeno per come ancora oggi è largamente considerato da chi lo osserva dall'esterno, si tende a pensare che la ricerca del profitto economico – talora ad ogni costo – sia la ragion d'essere di ogni impresa e di ogni professionista, e che su questa si basi anche la costruzione dei programmi formativi rivolti agli allievi, in una accezione che non esitiamo a definire “vecchia” del *management*.

In secondo luogo perché, sempre a chi lo guarda dall'esterno, il “mestiere” delle *Business School*, come società che offrono servizi di *education* avanzata, può apparire “semplice” da convertire alla sostenibilità, con qualche azione magari di facciata, che qualcuno definirebbe di *green washing*.

In terzo luogo, perché – soprattutto alle *Business School* che come noi hanno una forte commistione con le Università, e ancor più se pubbliche – si fa fatica ad associare una logica veramente “di impresa” e si tende ad appiattare la discussione sulla sostenibilità verso la sua componente più accademica, di ricerca e di studio di dinamiche che interessano altri e che si ha solo il compito di osservare e aiutare a comprendere.

**Il primo obiettivo di questo Piano di Sostenibilità è quello di confutare i tre “pregiudizi” che abbiamo appena ricordato.**

POLIMI Graduate School of Management è innanzitutto una **B-Corp**, orgogliosa di aver ottenuto questo riconoscimento, **prima Business School in Europa nel 2020** e che ha fatto, e sempre più intende fare della sostenibilità e dell'impatto i pilastri fondanti della propria attività. Non è un caso che il nostro purpose, il faro che guida ogni giorno il nostro agire, reciti **“we are committed to inspire and partner with innovators to shape a better future for all”**. L'aspirazione al futuro, alla creazione di un domani che sia di maggior valore “per tutti” è la nostra traduzione più intima e completa del concetto di sostenibilità.

**Fare sostenibilità** – e questo è riferito al secondo pregiudizio ricordato sopra – **significa molto di più che limitare il proprio impatto ambientale.**

La sostenibilità ambientale è importante e riveste un ruolo che sarà evidente anche in questo piano. Tuttavia, la sostenibilità cui qui ci si riferisce è quella intesa in tutta la sua varietà, come definita dai **Sustainable Development Goals**. È a questi che abbiamo guardato e rispetto ai quali ci siamo interrogati – e abbiamo interrogato i nostri stakeholder – su come poter dare effettivamente il nostro contributo.

Infine, giova ricordare che **siamo una “impresa” che nel 2021 ha fatturato oltre 30 milioni di €**, che ha oltre **140 collaboratori** e che ha appena chiuso un **investimento da oltre 13 milioni di €** per lo sviluppo del nostro Campus sui Navigli, a Milano, cui vanno aggiunti quasi **2 milioni di €** per la crescita delle infrastrutture digitali di tutta la Scuola. A tutti gli effetti, quindi, possiamo considerarci una vera media “impresa” nel panorama economico del nostro Paese e come tale possiamo e dobbiamo affrontare le sfide che la sostenibilità ci pone di fronte.

**È questo il nostro primo Piano di Sostenibilità** e siamo orgogliosi di presentarlo nel 2022, anno per noi di grande trasformazione.

Per noi, però, non è un punto di partenza. Da un lato perché, come accennato in precedenza, si innesta in un percorso che è stato avviato già nel 2020. Dall'altro lato, perché si inserisce **nel solco delle azioni che la School of Management del Politecnico di Milano**, che comprende anche quindi anche il Dipartimento di Ingegneria Gestionale, **fa da tempo con riferimento alla sostenibilità**. Azioni che dimostrano l'attenzione del nostro contesto culturale verso questo tema e che hanno fatto da stimolo concreto alla realizzazione di questo documento.

È con questo nostro primo Piano di Sostenibilità, dunque, che vogliamo misurarci e prendere degli impegni concreti per il futuro.

Lo lasciamo al lettore e ci auguriamo ci trovi degli stimoli e delle occasioni di riflessione anche per la propria realtà aziendale e per il proprio percorso professionale e personale.

Vittorio Chiesa  
*Chairman*

Federico Frattini  
*Dean*

Davide Chiaroni  
*Associate Dean for Strategic Projects*



# IL NOSTRO PUNTO DI PARTENZA: ESSERE UNA B-CORP

Nel Settembre 2020, prima Business School in Europa e tra le prime al mondo, POLIMI Graduate School of Management, ancora con il precedente naming “MIP Politecnico di Milano”, ha ottenuto la certificazione B-Corp con un punteggio complessivo di 92,7 su 200.

Un risultato non scontato, se si pensa che il punteggio medio ottenuto da 1.270 imprese di analoghe dimensioni che hanno approcciato la certificazione B-Corp nel medesimo periodo è stato di 52,8, ben al di sotto quindi della soglia di qualificazione (80/200).

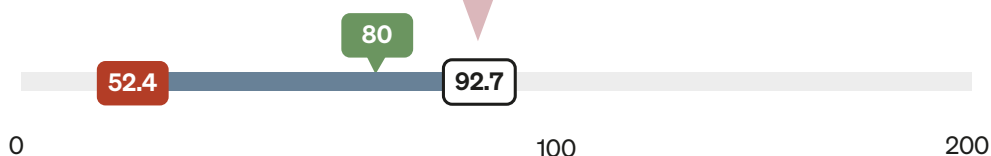
Un risultato che ci allora ci permetteva di superare o eguagliare il 65% delle imprese certificate B-Corp nel mondo e quindi ad essere nella “metà” dei più virtuosi.

Un risultato che però metteva in luce anche quanto ampio fosse il percorso di crescita che potevamo intraprendere e quanto spazio di miglioramento avessimo davanti.



VERIFIED

POLIMI GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT



**KEY**

- Punteggio medio delle aziende con dimensioni simili a POLIMI GSoM in termini di dipendenti che hanno completato il B Impact Assessment
- Soglia per qualificarsi come Certified B Corp

		MAX
Governance	7.7	20
Workers	26.9	50
Community	31.2	70
Environment	3.7	20
Customers	22.9	40

Abbiamo deciso di coprire questo spazio di miglioramento, impegnandoci per aumentare costantemente il nostro punteggio, non solo o non tanto perché questo avrebbe incrementato il nostro prestigio come B-Corp, ma soprattutto perché questo avrebbe significato essere davvero e ancora di più sostenibili.

Quali direttrici seguire per la crescita? Quale area potenziare e in che modo? A queste domande avremmo potuto dare risposta in due modi: facendoci guidare dall’algoritmo di calcolo del “punteggio” e – considerato il nostro background ingegneristico – ottimizzare gli sforzi, oppure facendoci guidare dai nostri stakeholder, partner e allievi, per farci indicare cosa loro ritengano in prima battuta importante per orientare il nostro agire.

Ovviamente abbiamo scelto la seconda strada, la più tortuosa, ma anche più apportatrice di valore, tenendo però sempre presente l’algoritmo di verifica, perché la misura dei risultati è altrettanto importante se vogliamo che la sostenibilità diventi parte integrante del nostro essere Business School.

# L'INGAGGIO DEGLI STAKEHOLDER E LA DEFINIZIONE DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ

Il primo risultato della stesura di questo Piano di Sostenibilità è stato l'aver avviato in maniera strutturata – e, nei nostri auspici, anche continuativa – un dialogo aperto con i nostri stakeholder circa il significato di sostenibilità per POLIMI Graduate School of Management e gli obiettivi concreti su cui lavorare.

Il processo ha seguito 3 fasi:

1. definizione di una prima shortlist di obiettivi da parte del “Comitato dei Saggi”;
2. costruzione di una matrice di materialità;
3. selezione degli obiettivi da inserire nel Piano di Sostenibilità.





## Il Comitato dei Saggi

Il fatto di essere parte della School of Management del Politecnico di Milano ci ha consentito di selezionare all'interno della nostra Faculty un insieme di soggetti – un insieme di 5 soggetti – che per caratteristiche di seniority ed interessi concreti di ricerca accademica legati al tema della sostenibilità potessero rappresentare un primo nucleo di valutatori.

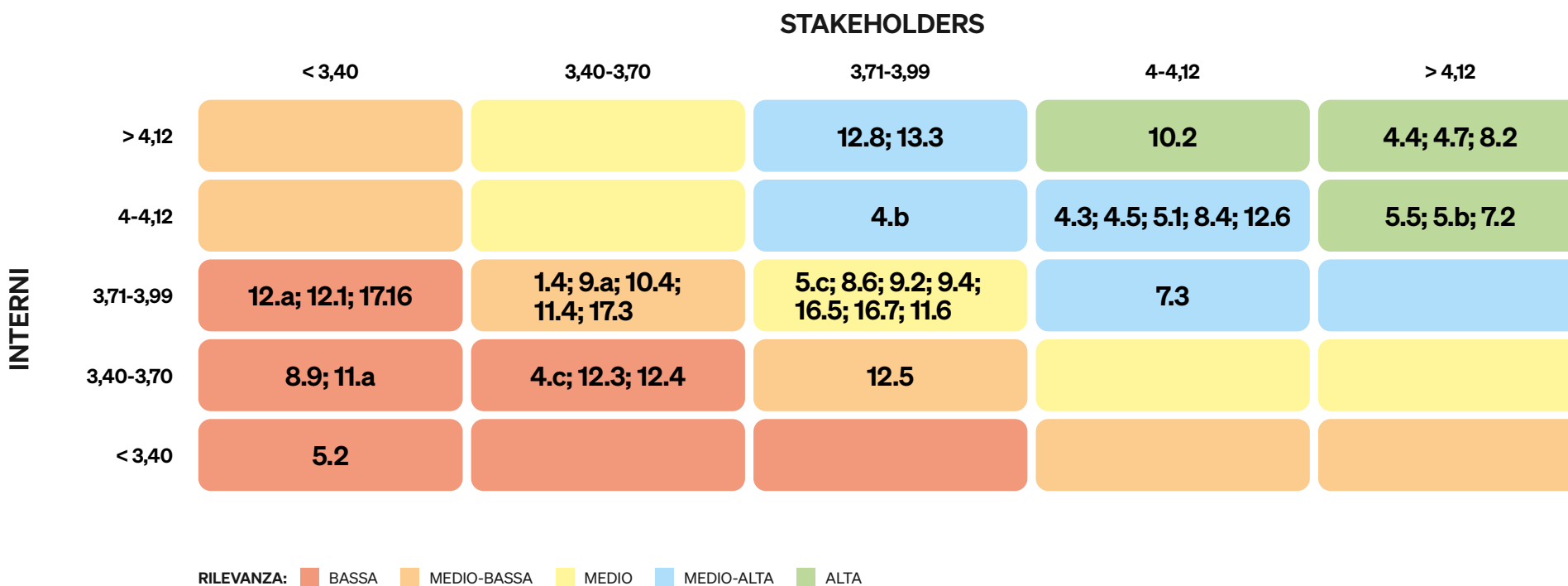
A loro, in un costituito “Comitato dei Saggi”, è stato chiesto di partire dalla lista **dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG – Sustainable Development Goals)** con i relativi **169 sotto-obiettivi** ad essi associati ed arrivare ad una prima selezione dei sotto-obiettivi rispetto ai quali valutare le possibilità di azione di POLIMI Graduate School of Management.

Tenendo quindi in considerazione l'effettiva possibilità di intervenire, direttamente o indirettamente, a supporto di un dato sotto-obiettivo, e i nostri limiti, in termini di perimetro effettivo di attività, si è arrivati ad una prima scrematura di **38 sotto-obiettivi**, legati a tutti gli SDG, da sottoporre alla successiva fase di valutazione.

# La matrice di materialità

I 38 sotto-obiettivi sopra definiti sono stati **valutati in termini di rilevanza** per POLIMI Graduate School of Management **in una scala predefinita da 1 (poco rilevante, marginale) a 5 (assolutamente rilevante, fondamentale)**. Nella valutazione sono stati coinvolti **due macro-gruppi di valutatori**: (i) **gli interni a POLIMI Graduate School of Management**, ed in particolare lo **staff e tutti i membri del management team** della Scuola; (ii) **gli stakeholder di POLIMI Graduate School of Management**, e precisamente **i Soci, i principali clienti corporate, una selezione di allievi in corso e di Alumni, una selezione dei nostri Faculty**, ossia dei docenti – sia interni che esterni al Politecnico di

Milano – che contribuiscono all'erogazione dei nostri programmi di formazione. La survey anonima con la quale si è raccolta la valutazione ha coinvolto complessivamente **oltre 80 interni e oltre 120 stakeholder, per un totale di 209 questionari compilati**. I dati ottenuti sono stati poi incrociati – nella matrice di materialità – per confrontare la rilevanza percepita all'interno con la prospettiva degli stakeholder. La matrice di materialità risultante è stata costruita considerando, sull'asse verticale, il punteggio attribuito dagli interni a ognuno dei 38 sotto-obiettivi e, sull'asse orizzontale, il punteggio medio attribuito dagli stakeholder. Tenendo conto dei punteggi medi ottenuti, si sono individuate cinque fasce sufficientemente omogenee: punteggio medio inferiore a 3,40; compreso tra 3,40 e 3,70; compreso tra 3,71 e 3,99; compreso tra 4,00 e 4,12; superiore a 4,12. Nella rappresentazione di seguito riportata, il primo numero riguarda l'SDG ed il secondo il sotto-obiettivo (così, ad esempio, 10.2 è il sotto-obiettivo 2 dell'SDG 10), secondo la numerazione ufficiale.







## La selezione degli obiettivi

Sulla base della matrice di materialità è stato quindi possibile indicare una “priorità” nella identificazione degli obiettivi. A partire da quelli in alto a destra, sono stati selezionati complessivamente **16 sotto-obiettivi afferenti a 7 SDG**, corrispondenti a quelli indicati nelle fasce verde e azzurra della matrice.

**I 7 SDG identificati come rilevanti per POLIMI Graduate School of Management**, e quindi destinati ad essere oggetto di azioni specifiche nel nostro Piano di Sostenibilità, sono:

- **SDG 4**, associato all’istruzione di qualità;
- **SDG 5**, relativo alla parità di genere;
- **SDG 7**, associato all’energia pulita ed accessibile;
- **SDG 8**, relativo al lavoro dignitoso e alla crescita economica;
- **SDG 10**, associato alla riduzione delle diseguaglianze;
- **SDG 12**, relativo al consumo e alla produzione responsabile;
- **SDG 13**, associato alla lotta al cambiamento climatico.

Vale la pena sottolineare come sia stato per noi estremamente confortante vedere che la selezione sia ricaduta su SDG così in grado di risuonare con il nostro **purpose**.



# SHAPE A BETTER FUTURE FOR ALL

È infatti attraverso il nostro agire (**SHAPE**), ossia perseguendo un'**istruzione di qualità** che garantisca **lavoro dignitoso e crescita economica**, e pur tuttavia imperniata su quei contenuti di sostenibilità (**BETTER FUTURE**) che riguardano il **consumo e la produzione responsabili**, la **lotta al cambiamento climatico** e l'**energia pulita ed accessibile**, che siano in grado di generare l'impatto più ampio possibile (**FOR ALL**), impegnandoci nella **riduzione delle disuguaglianze** e per la **parità di genere**.

Il dettaglio dei **16 sotto-obiettivi selezionati**, riportato nella tabella di seguito.

# SOTTO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE
4.3	<b>Istruzione di qualità per tutti e accessibile</b>	Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad un'istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.
4.4	<b>Competenze per un lavoro dignitoso</b>	Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.
4.5	<b>Istruzione inclusiva</b>	Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.
4.7	<b>Istruzione per vita e sviluppo sostenibili</b>	Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.
4.b	<b>Borse di studio per lo sviluppo</b>	Entro il 2030, espandere sostanzialmente a livello globale il numero di borse di studio, in particolare quelle a disposizione dei Paesi in via di sviluppo, dei piccoli Stati insulari e dei Paesi africani, per l'iscrizione all'istruzione superiore, comprendendo programmi per la formazione professionale e della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, tecnici, ingegneristici e scientifici.
5.1	<b>Nessuna discriminazione</b>	Porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.
5.5	<b>Leadership al femminile</b>	Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.
5.b	<b>Tecnologia per il lavoro femminile</b>	Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne.
7.2	<b>Energie rinnovabili</b>	Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.

<b>7.3</b>	<b>Efficienza energetica</b>	Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.
<b>8.2</b>	<b>Incrementare la produttività</b>	Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.
<b>8.4</b>	<b>Maggiore efficienza nell'utilizzo di risorse</b>	Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa.
<b>10.2</b>	<b>Più inclusione sociale economica e politica</b>	Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.
<b>12.6</b>	<b>Grandi imprese più sostenibili</b>	Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.
<b>12.8</b>	<b>Accesso alle informazioni e consapevolezza</b>	Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.
<b>13.3</b>	<b>Fronteggiare i cambiamenti climatici</b>	Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.

# IL PERCORSO FATTO SINO A QUI

**Questo è il primo Piano di Sostenibilità per POLIMI Graduate School of Management. Ciò non significa che non si siano messe in atto nel passato azioni volte a dimostrare il nostro impegno in questo ambito.** Anzi, è sicuramente vero il contrario ed almeno per due di ragioni.

La prima, riguarda la nostra certificazione B-Corp, che sancisce il risultato di un percorso che già nel 2020 ci ha portato ad essere la prima Business School in Europa ad ottenere un riconoscimento formale per il nostro impegno in questo ambito.

La seconda è che la selezione degli SDG e dei sotto-obiettivi, che appunto è risultata allineata al nostro *purpose*, si è basata, per ammissione esplicita dei valutatori, su quanto già stava emergendo come attività rilevanti portate avanti da noi.

Senza alcuna pretesa di completezza, quindi, riportiamo qui **alcune azioni a nostro parere “esemplari”**, con lo scopo di offrire al lettore qualche spunto di riflessione su cosa POLIMI Graduate School of Management abbia fatto nell’ultimo biennio, **dalla metà del 2020 alla metà del 2022, ossia nel periodo intercorso tra la certificazione B-Corp e questo Piano di Sostenibilità.** Molte tra queste iniziative si ritroveranno più avanti, ulteriormente rafforzate, tra quelle previste anche per il futuro.





## € 1,35 MILIONI DI BORSE DI STUDIO

Sostenibilità significa innanzitutto possibilità di offrire istruzione di qualità riducendo al minimo l'impatto delle disuguaglianze, in questo caso soprattutto economiche, che spesso precludono ad allievi potenzialmente meritevoli l'accesso alla formazione manageriale post graduate.

Degli € 1,35 milioni, € 65.000 sono stati dedicati ad allievi provenienti da Paesi particolarmente disagiati, che hanno quindi potuto prendere parte ai nostri programmi.

## 400 ORE DI PROGETTI PRO BONO PER IL MONDO DEL NON-PROFIT

Sostenibilità significa mettersi al servizio degli altri per creare condizioni di lavoro dignitose e crescita economica per tutti. Così abbiamo lanciato l'iniziativa "Leave Your Mark" che ha aiutato sino ad ora 4 organizzazioni non-profit, con il supporto di team di allievi e Alumni di POLIMI Graduate School of Management per oltre 400 ore di lavoro, ad efficientare i propri processi e migliorare la propria comunicazione.

**Il progetto "Leave Your Mark" è stato premiato nella categoria "Best CSR & Sustainability Initiative" nell'ambito dell'iniziativa internazionale AMBA & BGA Excellence Awards 2022**, organizzata dal più prestigioso ente di accreditamento internazionale per i programmi MBA offerti dalle Business School di tutto il mondo.



## 1 NUOVA PIATTAFORMA DI CORSI IN SOSTENIBILITÀ

Sostenibilità significa giocare, nella nostra attività di educatori formatori, un ruolo chiave nell'ispirare gli innovatori, i manager, gli imprenditori e i responsabili di enti e organizzazioni che frequentano le nostre aule a farsi carico della costruzione di un domani migliore per tutti. Per questo abbiamo messo a punto una piattaforma di 4 nuovi Master Specialistici in Sustainability Management ed un catalogo, in via di espansione, di corsi di *continuous learning* dedicati alla sostenibilità.

## 200 ALLIEVI COINVOLTI NELL'ESPERIENZA DEI TEDXCIRCLE E DEL COUNTDOWN

Sostenibilità significa costruire relazioni di valore per i nostri allievi, per fornire loro nuove forme di istruzione di qualità sui temi della sostenibilità. Con questo spirito POLIMI Graduate School of Management è stata partner di TEDx Milano nell'organizzazione dei TEDxCircle, momenti di riflessione sul tema della sostenibilità (si è scelto di discutere attorno al tema "How to transform apocalypse fatigue into action on global warming"), e dell'evento "CountDown", format globale incentrato sul tema del cambiamento climatico, con la partecipazione di oltre 200 nostri allievi.

# #UNLOCKEDUCATION: IL PROGETTO PER FORMARE 4 MILIONI DI RAGAZZI DELLE NUOVE GENERAZIONI

Sostenibilità è ancora una volta ecosistema, con #UnlockEducation, la campagna di formazione promossa dalle B-Corp italiane, che ha l'obiettivo di fornire agli oltre quattro milioni di ragazze e ragazzi italiani tra i 14 anni e i 25 anni conoscenze, competenze e strumenti per costruire e vivere un futuro più inclusivo e sostenibile, formando così la prima generazione in grado di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità di quelle future di fare altrettanto. #UnlockEducation consiste in 10 episodi, che POLIMI Graduate School of Management ha contribuito ad ideare e realizzare, insieme ad altre B-Corp italiane sotto la guida di Nativa, disponibili in modo gratuito e accessibile su YouTube, che offrono spunti di riflessione circa i principali temi associati alla sostenibilità.

# #WEDOITSMART: PER TUTTI I NOSTRI 147 COLLABORATORI

Sostenibilità è vicinanza ai nostri 147 collaboratori, soprattutto durante il periodo più difficile della pandemia, con l'attivazione immediata di tutte le soluzioni digitali più avanzate per garantire la massima flessibilità ed efficacia dello smart working, e una campagna di comunicazione ed ingaggio regolare – incluso un periodico “caffè digitale” – per far sentire a tutti la nostra vicinanza ed il nostro supporto.

**Sono solo, alcuni esempi, che tuttavia ben riflettono l'attenzione di POLIMI Graduate School of Management alla sostenibilità, intesa in senso ampio e orientata all'intero ecosistema in cui operiamo, dai collaboratori agli allievi, alla comunità dei nostri Alumni, alla comunità sociale ed economica del nostro Paese.**

# **I NOSTRI OBIETTIVI CONCRETI PER IL 2022**



Se si prova a tirare le fila di quanto raccontato sino ad ora in questo Piano di Sostenibilità ci si rende conto di tre cose.

La prima è che il **concetto di sostenibilità cui stiamo guardando è ampio**, ben oltre la mera questione ambientale, e risuona con il nostro *purpose*, permettendoci di viverlo più pienamente. D'altra parte, rimane **ben identificabile e circoscrivibile**, almeno per il momento, **nei 7 SDG e 16 sotto-obiettivi** che abbiamo discusso nel capitolo 2.

La seconda è che, coerentemente con quanto indicato nella certificazione B-Corp e anche ben rappresentato dagli esempi discussi nel paragrafo precedente, **si applica a diversi ambiti, in particolare ai seguenti tre:**

- 1. la governance & gli stakeholder**, ossia tutto ciò che afferisce alla gestione di POLIMI Graduate School of Management e alle sue interazioni con il complesso sistema degli stakeholder;
- 2. i collaboratori**, il vero motore delle nostre attività ed anche la nostra interfaccia con il mondo esterno, soprattutto al di fuori dei confini temporali e fisici dell'attività lavorativa;
- 3. gli allievi**, coloro ai quali si rivolge il nostro "mestiere" e che abbiamo il compito di ispirare, perché diventino professionisti e persone in grado di garantire un futuro migliore a tutti noi.

La terza è che occorre, a questo punto, darsi degli **obiettivi concreti**, da tradurre poi in un set di azioni che ci impegniamo a portare a termine nel corso del 2022. Li abbiamo discussi a lungo internamente, condivisi con il management team di POLIMI Graduate School of Management, e li possiamo così sinteticamente qui dichiarare, articolati secondo gli ambiti di cui sopra.

# GOVERNANCE & STAKEHOLDER



# 1.

Intraprendere iniziative volte alla riduzione del nostro impatto ambientale promuovendo la consapevolezza e la partecipazione, anche attraverso un coinvolgimento attivo, di tutti gli stakeholder.

# 2.

Rappresentare per tutti gli stakeholder un punto di riferimento sui temi della sostenibilità sociale e ambientale, attraverso un processo strutturato di coinvolgimento e la promozione di iniziative volte al miglioramento del proprio impatto sulla comunità.

# 3.

Prepararci alla trasformazione in Società Benefit attraverso l'identificazione di obiettivi e KPI che stimolino il perseguimento di un positivo impatto ambientale e sociale e che indichino un percorso per il miglioramento continuo.

# 4.

Assicurare trasparenza, competenza, indipendenza e partecipazione negli organi di governo e amministrazione della Scuola.

# 5.

Garantire esplicitamente, nei rapporti con i fornitori, che siano rispettati i requisiti di sostenibilità sociale, ambientale ed equità lavorativa che noi perseguiamo per noi stessi, favorendo in particolare coloro che garantiscono le maggiori ricadute nelle comunità in cui operiamo, oltre le mere logiche reddituali.

# COLLABORATORI





# 6.

Promuovere ed estendere la cultura del feedback, favorendo la crescita sia individuale che di team e stimolando il processo di ascolto dei collaboratori come parte integrante del processo decisionale e come supporto al perseguimento di obiettivi sociali e ambientali.

# 7.

Adottare strumenti e meccanismi che rendano più sicuro e flessibile il work-life balance dei collaboratori di POLIMI Graduate School of Management e promuoverne la consapevolezza con l'obiettivo di migliorare il benessere personale e aziendale.

# 8.

Promuovere attivamente, con l'esempio e attraverso la formazione, la consapevolezza tra i collaboratori di POLIMI Graduate School of Management dell'importanza dei temi sociali e ambientali, dell'inclusione e della lotta contro ogni forma di ingiustizia e discriminazione, e favorirne ed incentivarne, con il coinvolgimento delle comunità locali, il contributo fattivo.

# 9.

Verificare che sia concesso a tutti i collaboratori un trattamento economico congruo e rispettoso, combattendo qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo esplicitamente politiche di inclusione e di equità salariale.

# ALLIEVI



## 10.

Contribuire al miglioramento e allo sviluppo dei propri allievi, come persone e come professionisti che vogliono “lasciare il segno” per una comunità/ società migliore, attraverso la promozione di iniziative sociali, attività formative mirate e servizi di supporto.

## 11.

Aumentare la consapevolezza degli allievi sulle policy della Scuola e sull’offerta formativa, in un’ottica di piena trasparenza sul rispetto delle disposizioni di legge e degli obiettivi della Scuola e sugli impegni assunti in favore dell’ambiente e delle comunità in cui opera.

CONNECT. IGNITE. MAKE.  
CONNECT. IGNITE. MAKE.



# L'ARTICOLAZIONE DEL PIANO

**Nelle sezioni che seguono, gli 11 obiettivi che costituiscono il cuore del Piano di Sostenibilità 2022 sono ulteriormente descritti seguendo una logica “ad albero”.**

Per ogni obiettivo vengono riportati **gli SDG di riferimento, e quindi il collegamento con la matrice di materialità**, con un commento che aiuti il lettore a rileggerci il nostro *purpose*.

Ad ogni obiettivo sono poi associati uno o più **impegni concreti**, azioni ancora più specifiche **che traducono l'obiettivo in qualcosa di misurabile**.

**Ciascun impegno** è quindi presentato con **l'indicazione del cosa si vuole concretamente ottenere ed entro quando**, in modo che questo rappresenti la base, nel 2023 e poi a seguire, **per riconoscere o meno il raggiungimento del nostro obiettivo di sostenibilità**.

Ci si sarebbe forse potuti fermare ad una mera dichiarazione di principio o all'enunciazione degli obiettivi che si volevano perseguire. La scelta, che crediamo si possa definire coraggiosa, ma anche in linea con la nostra volontà di essere orgogliosamente una B-Corp, è stata invece quella di entrare nel dettaglio, **fornire indicazioni precise ed esporci anche al rischio che alcuni di questi risultati non siano raggiunti e che si possa quindi verificare qualche fallimento**.

Pensiamo sia **un modo per ispirare e vivere davvero l'attenzione alla sostenibilità** e, d'altra parte, se qualche fallimento dovesse esserci, per rispetto al nostro “mestiere”, non potrebbe che essere occasione di apprendimento per il futuro.



PLANNING	DONE	IN PROGRESS	To-Do	REDO
<ul style="list-style-type: none"><li>Project charter</li><li>Stakeholder analysis</li><li>Business case</li><li>Project management plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Project charter</li><li>Stakeholder analysis</li><li>Business case</li><li>Project management plan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Marketing proposal</li><li>Product development</li><li>Customer acquisition</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Researching at set cost minimum 30%</li><li>Customer volume</li><li>Extensive client</li><li>Extensive client</li><li>Extensive client</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>International</li><li>Marketing strategy</li><li>Product development</li><li>Customer acquisition</li><li>Product development</li><li>Customer acquisition</li></ul>

# Governance & Stakeholder

## OBIETTIVO

Intraprendere iniziative volte alla riduzione del nostro impatto ambientale promuovendo la consapevolezza e la partecipazione, anche attraverso un coinvolgimento attivo, di tutti gli stakeholder.

## CODICE

# G1

## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

7.2 - 7.3 - 12.6  
12.8 - 13.3

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- G1.1.** Aderire alla CO2ALIZIONE ITALIA.
- G1.2.** Definire una politica esplicita EPP (acquisti ecologici preferiti) ed impiegarla per gli acquisti nei prodotti (carta, prodotti alimentari, elettronica, pulizia).
- G1.3.** Monitorare i consumi energetici, di acqua e la produzione di rifiuti del CAMPUS NAVIGLI e definirne degli obiettivi di miglioramento.

## IN COSA CREDIAMO

Ci siamo dati questo obiettivo perché crediamo che l'approccio partnering che caratterizza la nostra Scuola possa aiutarci a coinvolgere il nostro network, soprattutto con riferimento al mondo corporate, in un'azione forte di sensibilizzazione sull'importanza di agire ora per migliorare l'ambiente in cui viviamo e quello che lasceremo in eredità al nostro futuro.

## IMPEGNI

### Aderire a CO2ALIZIONE ITALIA

CODICE	ENTRO QUANDO
G1.1.	Ottobre 2022

#### COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022

- Aderire formalmente a CO2ALIZIONE ITALIA, una iniziativa promossa da NATIVA e dalle B-Corp italiane, ma aperta a tutte le imprese del Paese, che intende aggregare tutti coloro che vogliono prendersi l'impegno di inserire all'interno del proprio statuto l'obiettivo di neutralità climatica al 2050.
- Predisporre le modifiche allo Statuto di POLIMI Graduate School of Management per inserire l'obiettivo di neutralità climatica al 2050, facendo in particolare riferimento non solo all'azione diretta ma anche a quella indiretta ottenuta tramite la formazione.
- Promuovere ulteriormente l'adesione a CO2ALIZIONE ITALIA, agendo come cassa di risonanza per l'iniziativa nei confronti delle corporate del nostro network.

#### I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE

- Essere tra le prime imprese del Paese ad aderire a CO2ALIZIONE ITALIA e partecipare al lancio della iniziativa.
- Predisporre, in modo che possa essere sottoposta ad approvazione formale, la modifica dello Statuto di POLIMI Graduate School of Management in coerenza con il principio di neutralità climatica.
- Realizzare un piano di comunicazione ed almeno un evento, dedicato alla nostra community, di divulgazione degli obiettivi di CO2ALIZIONE ITALIA e promozione della nostra adesione.

### Definire una politica esplicita EPP (acquisti ecologici preferiti) ed impiegarla per gli acquisti nei prodotti (carta, prodotti alimentari, elettronica, pulizia)

CODICE	ENTRO QUANDO
G1.2.	Dicembre 2022

#### COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022

- Approvare formalmente e rendere pubblico un modello di qualifica dei fornitori di prodotti (carta, prodotti alimentare, elettronica, pulizia) che ci consenta di garantire il rispetto di requisiti di sostenibilità ambientale in linea con quelli che intendiamo perseguire come Scuola.
- Applicare il modello di qualifica a tutti i fornitori dei prodotti sopra indicati ad oggi nella lista fornitori della Scuola e raccogliere le informazioni necessarie per verificarne la rispondenza con i requisiti.
- Avviare eventuali attività di scouting e selezione di fornitori alternativi nel caso in cui i requisiti di cui sopra non siano effettivamente verificati.

#### I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE

- Avere una politica, pubblicamente disponibile, sugli acquisti EPP per i prodotti (carta, prodotti alimentare, elettronica, pulizia).
- Garantire che almeno l'80% dei fornitori di prodotti (carta, prodotti alimentare, elettronica, pulizia) per la Scuola siano rispondenti ai requisiti previsti dalla nostra politica EPP.

### Monitorare i consumi energetici, di acqua e la produzione di rifiuti del CAMPUS NAVIGLI e definire degli obiettivi di miglioramento

CODICE	ENTRO QUANDO
G1.3.	Dicembre 2022

#### COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022

- Inaugurare nel nuovo CAMPUS NAVIGLI, il primo di proprietà esclusiva di POLIMI Graduate School of Management, una modalità di monitoraggio dei consumi di energia e acqua, attraverso la digitalizzazione delle informazioni derivante dalle bollette energetiche e idriche.
- Avviare un sistema di monitoraggio della produzione di rifiuti collegato alle attività della Scuola (carta e altri materiali, rifiuti da catering, rifiuti da vending machine, etc.) in modo da riconoscere e misurare le abitudini di generazione rifiuti di collaboratori e allievi.
- Costruire, sulla base di quanto sopra, un sistema completo di indicatori, da applicare al CAMPUS NAVIGLI.

#### I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE

- Avere una prima baseline di misura dei consumi energetici e di acqua relativi all'utilizzo del CAMPUS NAVIGLI.
- Avere una prima baseline di misura della produzione di rifiuti, relativa alle attività nel CAMPUS NAVIGLI.
- Redigere un piano di obiettivi di efficientamento dei consumi energetici e della produzione di rifiuti relativo al 2023, con riferimento – in prima battuta – al CAMPUS NAVIGLI e identificando possibili modalità di estensione al CAMPUS BOVISA.

## Governance & Stakeholder

### OBIETTIVO

Rappresentare per tutti gli stakeholder un punto di riferimento sui temi della sostenibilità sociale e ambientale, attraverso un processo strutturato di coinvolgimento e la promozione di iniziative volte al miglioramento del proprio impatto sulla comunità.

### CODICE

G2

### SDGs DI RIFERIMENTO



### SOTTO-OBIETTIVI

8.4

### CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- G2.1.** Condurre annualmente un assessment di materialità con il coinvolgimento degli stakeholder per valutare la rilevanza dei diversi SDG.
- G2.2.** Definire un processo esplicito di identificazione delle categorie di studenti meno rappresentati (per origine geografica e genere) e dedicare loro una quota esplicita di borse di studio.

### IN COSA CREDIAMO

Crediamo che la definizione di sostenibilità sia “viva” e quindi si debba mantenere sempre attivo un processo di ascolto e riflessione che ci aiuti ad identificare come evolve nella percezione dei nostri stakeholder. Questo significa anche impegnarci a portare all’interno di POLIMI Graduate School of Management profili eterogenei rispetto alla popolazione di riferimento oggi, con l’obiettivo di espandere ulteriormente la nostra capacità di ascolto.



## IMPEGNI

**Condurre annualmente un assessment di materialità con il coinvolgimento degli stakeholder per valutare la rilevanza dei diversi SDG**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G2.1.</b>	Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Riprodurre l'attività che ci ha portato a definire i 7 SDG e i 16 sotto-obiettivi giudicati rilevanti per POLIMI Graduate School of Management.
- Rivalutare, sulla base delle evidenze emerse, la matrice di materialità ed intervenire con eventuali aggiunte e modifiche a valere dal Piano di Sostenibilità 2023.
- Istituire un modello stabile di coinvolgimento degli stakeholder che ci consenta di "automatizzare" su base annuale l'assessment di materialità.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere un numero di risposte almeno pari a 210 per la survey agli stakeholder relativa all'analisi di materialità, consentendoci di riprodurre quanto fatto per la stesura di questo Piano di Sostenibilità.
- Inserire la valutazione degli SDG e dei sotto-obiettivi di sostenibilità nel processo standard di raccolta feedback da parte degli allievi, all'inizio e alla fine dei percorsi formativi Master, in modo da poterne automatizzare la raccolta.

**Definire un processo esplicito di identificazione delle categorie di studenti meno rappresentati (per origine geografica e genere) e dedicare loro una quota esplicita di borse di studio**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G2.2.</b>	Ottobre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Analizzare, sulla base dei dati di provenienza geografica degli allievi che hanno iniziato i loro percorsi presso POLIMI Graduate School of Management nel 2021, la presenza ed eventuale entità di squilibri significativi rispetto alla rappresentatività territoriale, tenendo conto della demografia, delle distanze e del livello economico dei Paesi.
- Identificare, sulla base di quanto sopra, una lista di possibili Paesi target dai quali cercare di aumentare la nostra capacità di attrazione di talenti attraverso forme di sostegno economico.
- Avviare una campagna di comunicazione dedicata, anche con il supporto di partner (ad esempio Università) localizzati in quei Paesi, al fine di aumentare la probabilità di raggiungere i destinatari idonei.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere una mappa delle provenienze geografiche dei nostri allievi del 2021, identificando almeno 4 Paesi target dai quali incrementare il numero di allievi per il 2022/2023.
- Mettere a disposizione almeno 20 borse di studio, a copertura parziale o integrale del costo di frequenza di un Master presso POLIMI Graduate School of Business, da riservare ad allievi che provengano dai Paesi target e che intendano iniziare la formazione nel corso del 2022 e nel primo semestre del 2023.

# Governance & Stakeholder

## OBIETTIVO

Prepararci alla trasformazione in Società Benefit attraverso l'identificazione di obiettivi e KPI che stimolino il perseguimento di un positivo impatto ambientale e sociale e che indichino il percorso per il miglioramento continuo.

## CODICE



### SDGs DI RIFERIMENTO



### SOTTO-OBIETTIVI

4.4 - 4.5 - 5.1 - 7.2 - 7.3  
8.2 - 10.2 - 12.6 - 13.3

### CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- G3.1.** Predisporre per la possibile approvazione le modifiche allo Statuto di POLIMI Graduate School of Management per divenire Società Benefit.
- G3.2.** Definire possibili obiettivi (KPI) qualificanti il nostro approccio alla sostenibilità, da monitorare esplicitamente e comunicare agli stakeholder.

## IN COSA CREDIAMO

Proseguire il nostro cammino come B-Corp significa rendere ancora più esplicito e vincolante il fatto di avere una finalità più ampia di quella economica per la nostra attività. Il nostro purpose ci spinge ad ispirare le future e presenti generazioni di manager e imprenditori, e questo non può che essere fatto se non anche con l'esempio concreto, agendo come POLIMI Graduate School of Management sui nostri meccanismi di governance.

## IMPEGNI

**Predisporre per la possibile approvazione le modifiche allo Statuto di POLIMI Graduate School of Management per divenire Società Benefit**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G3.1.</b>	Ottobre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Redigere una nuova versione dello Statuto di POLIMI Graduate School of Management che incorpori le modifiche necessarie a qualificarsi come Società Benefit.
- Discutere con i Soci le possibili modifiche e renderli partecipi del processo di identificazione dell'obiettivo di sostenibilità che intendiamo affiancare a quello economico.
- Valutare, con il supporto degli uffici legali, le implicazioni connesse alla modifica dello Statuto.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere pronta e validata internamente una nuova versione dello Statuto di POLIMI Graduate School of Management come Società Benefit.
- Predisporre il processo formale di approvazione da parte dei Soci, da completarsi entro il primo semestre del 2023.

**Definire possibili obiettivi (KPI) qualificanti il nostro approccio alla sostenibilità, da monitorare esplicitamente e comunicare agli stakeholder**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G3.2.</b>	Novembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Definire una serie di possibili obiettivi (KPI) che possano essere usati per monitorare il nostro impegno verso la sostenibilità, basandosi sul criterio della trasparenza, misurabilità e comunicabilità degli stessi.
- Selezionare ed avviare la misura dei KPI giudicati più adatti allo scopo.
- Identificare una baseline relativa agli anni 2021 e 2022, da utilizzare per i possibili obiettivi di miglioramento futuri.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere almeno 3 KPI disponibili per monitorare il nostro impegno verso la sostenibilità, da comunicare ai nostri stakeholder.
- Predisporre il processo di raccolta dati e misura con riferimento agli anni 2021 e 2022.

## Governance & Stakeholder

### OBIETTIVO

Assicurare trasparenza, competenza, indipendenza e partecipazione negli organi di governo e amministrazione della Scuola.

CODICE

# G4

### SDGs DI RIFERIMENTO



### SOTTO-OBIETTIVI

## 4.4 - 4.5 - 10.2

### CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- G4.1.** Predisporre e far firmare annualmente a tutti i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione il questionario sul conflitto di interessi.
- G4.2.** Pubblicare annualmente il PIANO DI SOSTENIBILITÀ con l'indicazione dei risultati raggiunti e degli impegni per l'anno successivo.

### IN COSA CREDIAMO

La accountability è uno dei valori chiave di POLIMI Graduate School of Management e questa deve tradursi, soprattutto al livello degli organi di governo e amministrazione della Scuola, nella disponibilità ad assumersi con chiarezza e trasparenza gli impegni relativi alla sostenibilità.

## IMPEGNI

**Predisporre e far firmare annualmente a tutti i dirigenti e i membri del Consiglio di Amministrazione il questionario sul conflitto di interessi**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G4.1.</b>	Novembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Predisporre un questionario sul conflitto di interessi che, al di là di quanto formalmente previsto per legge, indichi esplicitamente la non conflittualità con gli obiettivi di sostenibilità che POLIMI Graduate School of Management intende perseguire.
- Raccogliere le informazioni e le sottoscrizioni del questionario sul conflitto di interessi da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione e di tutti i dirigenti e gli organi di governo della POLIMI Graduate School of Management.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Far sottoscrivere a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Comitato Strategico e a tutti i dirigenti della POLIMI Graduate School of Management il questionario sui conflitti di interesse.
- Attivare una procedura automatica di revisione delle informazioni e raccolta delle firme a partire dal 2023.

**Pubblicare annualmente il PIANO DI SOSTENIBILITÀ con l'indicazione dei risultati raggiunti e degli impegni per l'anno successivo**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>G4.2.</b>	Luglio 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Mettere a punto la struttura del Piano di Sostenibilità di POLIMI Graduate School of Management, definendo un format di presentazione che sia coerente con le caratteristiche e le finalità del nostro operato.
- Redigere il primo Piano di Sostenibilità di POLIMI Graduate School of Management e sottoporlo alla approvazione del Comitato Esecutivo.
- Pubblicare e dare la massima visibilità possibile nella nostra community al Piano di Sostenibilità.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Pubblicare il primo Piano di Sostenibilità di POLIMI Graduate School of Management per il 2022.
- Indicare per ogni obiettivo del Piano degli impegni e delle misure concrete sui risultati che si intende ottenere, in modo da permetterne la verifica, già a partire dalla seconda edizione del Piano di Sostenibilità nel 2023.

## Governance & Stakeholder

### OBIETTIVO

Garantire esplicitamente, nei rapporti con i fornitori, che siano rispettati i requisiti di sostenibilità sociale, ambientale ed equità lavorativa che noi perseguiamo per noi stessi, favorendo in particolare quelli che garantiscono le maggiori ricadute nelle comunità dove operiamo, oltre le mere logiche reddituali.

### CODICE

# G5

### SDGs DI RIFERIMENTO



### SOTTO-OBIETTIVI

## 12.6 - 13.3

### CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- G5.1.** Predisporre e utilizzare un questionario per misurare la sostenibilità ambientale e sociale di tutti i fornitori.
- G5.2.** Predisporre e aggiornare annualmente l'elenco dei fornitori locali preferiti, soprattutto con riferimento al fabbisogno per la categoria food & beverage.

### IN COSA CREDIAMO

Il nostro purpose ci stimola continuamente ad assumere il ruolo di chi vuole ispirare, con l'esempio e con l'attività di formazione, tutti coloro, siano essi individui o imprese, che entrano in contatto con POLIMI Graduate School of Management. Questo deve essere evidente anche nelle nostre interazioni con i fornitori, ai quali abbiamo il dovere di chiedere una riflessione seria – come quella che abbiamo intrapreso per noi – circa l'impegno alla sostenibilità.

## IMPEGNI

### Predisporre e utilizzare un questionario per misurare la sostenibilità ambientale e sociale di tutti i fornitori

CODICE	ENTRO QUANDO
G5.1.	Ottobre 2022

#### COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022

- Coinvolgere i Faculty che, all'interno di POLIMI Graduate School of Management, si occupano di sostenibilità e di valutazione dei fornitori, per elaborare – adattando modelli esistenti e correntemente utilizzati – un questionario adatto alle nostre esigenze.
- Somministrare il questionario così elaborato ai fornitori con contratti in essere più rilevanti per l'anno 2022 in modo da poter determinare una baseline di riferimento per l'attuale situazione.
- Predisporre le linee guida per l'attivazione ed i rinnovi dei contratti di fornitura a partire dall'anno 2023, in linea con gli impegni di sostenibilità di POLIMI Graduate School of Management.

#### I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE

- Avere un questionario per misurare la sostenibilità ambientale e sociale disponibile e somministrabile digitalmente ai fornitori di beni e servizi di POLIMI Graduate School of Management.
- Somministrare il questionario a tutti i fornitori che rappresentino individualmente una quota almeno pari al 5% del totale degli acquisti nel 2022.
- Adottare il questionario tra le procedure di qualificazione standard per l'attivazione ed i rinnovi dei contratti di fornitura a partire dal 2023.

### Predisporre e aggiornare annualmente l'elenco dei fornitori locali preferiti, soprattutto con riferimento al fabbisogno per la categoria food & beverage

CODICE	ENTRO QUANDO
G5.2.	Novembre 2022

#### COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022

- Avviare una attività di scouting di fornitori locali, con particolare riferimento al fabbisogno per la categoria food & beverage, sia per il Campus Bovisa che per il Campus Navigli.
- Valutare la rispondenza dei fornitori locali ai requisiti di qualità ed economicità, applicando nei casi previsti anche la valutazione con riferimento alla sostenibilità.
- Predisporre un elenco fornitori, da comunicare a tutti i collaboratori interessati al processo di acquisto per la categoria food & beverage, e a valere per tutto l'anno 2023.
- Predisporre il processo di aggiornamento automatico ed inserimento ed esclusione di fornitori dall'elenco.

#### I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE

- Avere un elenco di almeno 10 fornitori locali alternativi a valere sul 2023 – e rispondenti ai requisiti – che possano essere impiegati per la categoria food&beverage, sia per il Campus Bovisa che per il Campus Navigli.
- Avere messo a punto il processo di aggiornamento annuale dell'elenco dei fornitori e le modalità di gestione di ingresso e uscita.

## AMBITO

# Collaboratori

## OBIETTIVO

Promuovere ed estendere la cultura del feedback, favorendo la crescita sia individuale che di team e stimolando il processo di ascolto dei collaboratori come parte integrante del processo decisionale e come supporto al perseguimento di obiettivi sociali e ambientali.

## CODICE

# C1

## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

# 5.1 - 5.5 - 8.4

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- C1.1.** Adottare una scheda di valutazione per i collaboratori che esplicitamente tenga conto del feedback come strumento di misura delle prestazioni.
- C1.2.** Attivare dei tavoli di lavoro che coinvolgano volontariamente i collaboratori per la definizione delle iniziative da inserire nel PIANO DI SOSTENIBILITÀ.

## IN COSA CREDIAMO

La crescita dei collaboratori è uno degli obiettivi fondamentali di POLIMI Graduate School of Management per due ragioni: (i) perché rappresentano nella maggior parte dei casi la prima interfaccia con i nostri allievi e con i nostri stakeholder e quindi è attraverso di loro che passa la “prima impressione” della Scuola; (ii) perché sono le persone con le quali lavoriamo fianco a fianco ogni giorno e che devono essere, come i nostri allievi, gli ambasciatori del nostro impegno sulla sostenibilità. Non si può immaginare una crescita se non attraverso un processo continuo di ascolto e feedback che faccia sentire ciascuno individualmente oggetto di attenzione.



## IMPEGNI

**Adottare una scheda di valutazione per i collaboratori che esplicitamente tenga conto del feedback come strumento di misura delle prestazioni**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>C1.1.</b>	Giugno 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Superare la mera logica dei KPI “numerici” per valutare e premiare i collaboratori, garantendo loro una valutazione più onnicomprensiva ed equa, che allo stesso tempo consenta una restituzione reale di feedback sulle modalità di lavoro e la relazione con gli altri collaboratori.
- Predisporre e sperimentare una scheda di valutazione che introduca esplicitamente il feedback come misura delle prestazioni e preveda per valutatore e valutato di condividere e discutere in maniera aperta.
- Raccogliere i feedback relativi alla applicazione della scheda e prevedere eventuali revisioni e integrazioni per il 2023.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Valutare la totalità dei nostri collaboratori entro la fine del 2022 con una scheda che contenga esplicitamente il riferimento al feedback su comportamenti e collaborazione di team.
- Restituire almeno il 90% delle schede, con la raccolta di suggerimenti/spunti per il miglioramento delle schede stesse, entro la fine del 2022.
- Predisporre ed adottare sin dall’inizio del 2023 una scheda di valutazione che contiene esplicitamente il feedback come elemento di misura delle prestazioni.

**Attivare dei tavoli di lavoro che coinvolgano volontariamente i collaboratori per la definizione delle iniziative da inserire nel PIANO DI SOSTENIBILITÀ**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>C1.2.</b>	Giugno 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Lanciare una call aperta a tutti i collaboratori per raccogliere adesioni volontarie e disponibilità a partecipare a tavoli di lavoro volti a supportare l’elaborazione dei contenuti del Piano di Sostenibilità per il 2023.
- Avviare i tavoli di lavoro e indirizzarli – anche sulla base delle evidenze del Piano di Sostenibilità 2022 – alla messa a punti di concreti “impegni” per il 2023.
- Comunicare internamente e condividere i risultati dei tavoli di lavoro, allo scopo anche di dare evidenza dell’impegno dei partecipanti.
- Valutare la possibilità di rendere il meccanismo dei tavoli di lavoro un meccanismo permanente di supporto alla stesura del Piano di Sostenibilità di POLIMI Graduate School of Management.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avviare almeno 3 tavoli di lavoro, coerenti con i tre ambiti del Piano di Sostenibilità, ossia Governance & Stakeholder, Collaboratori, Allievi.
- Coinvolgere nelle attività dei tavoli almeno il 10% dei collaboratori di POLIMI Graduate School of Management.

## AMBITO

# Collaboratori

## OBIETTIVO

Adottare strumenti e meccanismi che rendano più sicuro e flessibile il work-life balance dei collaboratori di POLIMI Graduate School of Management e promuoverne la consapevolezza con l'obiettivo di migliorare il benessere personale e aziendale.

## CODICE

# C2

## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

# 5.B - 8.2 - 8.4

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- C2.1.** Adottare una politica per la richiesta del lavoro Part Time trasparente e valida per ciascun collaboratore sin dal momento dell'assunzione.
- C2.2.** Garantire a tutti i collaboratori la possibilità di aderire a forme di assicurazione sanitaria privata integrativa.

## IN COSA CREDIAMO

Siamo convinti che garantire un lavoro dignitoso e parità di genere significhi innanzitutto preoccuparsi delle necessità di bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei nostri collaboratori, ancora una volta provando a dare un esempio concreto di gestione dei collaboratori, che possa essere di ispirazione per tutti coloro che entrano in contatto con POLIMI Graduate School of Management.

## IMPEGNI

### **Adottare una politica per la richiesta del lavoro Part Time trasparente e valida per ciascun collaboratore sin dal momento dell'assunzione**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>C2.1.</b>	Novembre 2022

#### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Valutare, con il supporto dell'ufficio legale, le modalità di adozione di una politica per la richiesta del lavoro Part Time da parte di tutti i nostri collaboratori, secondo le caratteristiche e con le modalità previste dai rispettivi inquadramenti contrattuali.
- Approvare la politica per la richiesta del lavoro Part Time, a valere per tutti i collaboratori e le nuove assunzioni a partire dal 2023.
- Comunicare la nuova politica per la richiesta del lavoro Part Time a tutti i collaboratori e predisporre le modalità per la comunicazione anche ai candidati dei processi di selezione.

#### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere una politica, disponibile internamente, sulla richiesta di lavoro Part Time per le diverse categorie di collaboratori, sin dal momento della assunzione.
- Garantire che la comunicazione sia disponibile al 100% dei collaboratori in forza alla fine dell'anno 2022.

### **Garantire a tutti i collaboratori la possibilità di aderire a forme di assicurazione sanitaria privata integrativa**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>C2.2.</b>	Settembre 2022

#### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Avviare attività di scouting e selezione di fornitori di servizi di assicurazione sanitaria privata integrativa adatti alle caratteristiche di POLIMI Graduate School of Management.
- Valutare, con il supporto dell'ufficio legale, le modalità di adesione a forme di assicurazione sanitaria privata integrativa per il 2022 ed il 2023 gestite da POLIMI Graduate School of Management da parte di tutti i nostri collaboratori, secondo le caratteristiche e con le modalità previste dai rispettivi inquadramenti contrattuali.
- Comunicare le modalità e le forme di adesione alla assicurazione sanitaria privata integrativa, garantendo la massima trasparenza in riferimento ai criteri economici di partecipazione e alle prestazioni oggetto di copertura.

#### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Dare a tutti i collaboratori la possibilità di aderire, a condizioni esplicite e trasparenti, ad una assicurazione sanitaria privata integrativa veicolata attraverso POLIMI Graduate School of Management per il 2022 e 2023.
- Darsi come obiettivo che almeno il 30% dei collaboratori aderisca alla assicurazione sanitaria privata integrativa veicolata attraverso POLIMI Graduate School of Management.

# Collaboratori

## OBIETTIVO

Promuovere attivamente, con l'esempio e attraverso la formazione, la consapevolezza tra i collaboratori di POLIMI Graduate School of Management dell'importanza dei temi sociali e ambientali, dell'inclusione e della lotta contro ogni forma di ingiustizia e discriminazione, e favorirne ed incentivarne, con il coinvolgimento delle comunità locali, il contributo fattivo.

## CODICE



## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

4.4 - 4.7 - 5.1 - 5.B  
10.2 - 12.8

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- C3.1.** Fornire – nell'ambito del piano annuale di formazione – a tutti i collaboratori opportunità di formazione sui temi sociali e ambientali.
- C3.2.** Fornire – nell'ambito del piano annuale di formazione – a tutti i collaboratori opportunità di formazione sui temi dell'inclusione e della diversità.
- C3.3.** Dare a tutti i collaboratori – attraverso l'iniziativa "Leave Your Mark" – l'opportunità di attivare un progetto di collaborazione con enti e organizzazioni sociali e del volontariato.

## IN COSA CREDIAMO

Essere una Scuola significa dedicarsi alla formazione dei propri allievi, anche e soprattutto sui temi legati alla sostenibilità. Quando il tema però è così centrale per il nostro futuro è necessario che anche chi lavora con noi possa conoscerlo a fondo e sperimentarlo in prima persona. Lo sviluppo personale dei collaboratori e la possibilità di far loro vivere l'impegno per la sostenibilità deve quindi divenire parte integrante del nostro agire.

## IMPEGNI

**Fornire – nell’ambito del piano annuale di formazione – a tutti i collaboratori opportunità di formazione sui temi sociali e ambientali**

**CODICE**  
**C3.1.**

**ENTRO QUANDO**  
Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Rivedere i contenuti del piano annuale di formazione e, anche sfruttando lo sviluppo dei contenuti legati alla piattaforma dei Master in Sustainability Management, prevedere esplicitamente una offerta dedicata ai temi della sostenibilità, secondo la declinazione riportata in questo Piano di Sostenibilità.
- Comunicare a tutti i collaboratori la nuova offerta del piano formativo a valere per il periodo 2022-2023.
- Avviare eventuali attività di scouting e selezione di contenuti alternativi per integrare l’offerta di POLIMI Graduate School of Management, anche sulla base dei feedback ricevuti dai collaboratori in relazione all’offerta formativa esistente.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Mettere a disposizione almeno 4 corsi in ambito sostenibilità, secondo la declinazione del Piano di Sostenibilità, a tutti i nostri collaboratori nell’offerta del periodo 2022-2023.
- Avere almeno il 5% dei collaboratori che abbia seguito un corso sui temi di sostenibilità prima della fine del 2022.

**Fornire – nell’ambito del piano annuale di formazione – a tutti i collaboratori opportunità di formazione sui temi dell’inclusione e della diversità**

**CODICE**  
**C3.2.**

**ENTRO QUANDO**  
Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Rivedere i contenuti del piano annuale di formazione e prevedere esplicitamente una offerta dedicata ai temi della inclusione e della diversità, secondo la declinazione riportata in questo Piano di Sostenibilità.
- Comunicare a tutti i collaboratori la nuova offerta del piano formativo a valere per il periodo 2023.
- Avviare eventuali attività di scouting e selezione di contenuti alternativi per integrare l’offerta di POLIMI Graduate School of Management, anche sulla base dei feedback ricevuti dai collaboratori in relazione all’offerta formativa.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Mettere a disposizione almeno 2 corsi in ambito inclusione e diversità, secondo la declinazione del Piano di Sostenibilità, a tutti i nostri collaboratori nell’offerta del periodo 2023.

**Dare a tutti i collaboratori – attraverso l’iniziativa “Leave Your Mark” – l’opportunità di attivare un progetto di collaborazione con enti e organizzazioni sociali e del volontariato**

**CODICE**  
**C3.3.**

**ENTRO QUANDO**  
Luglio 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Lanciare a tutti i collaboratori una call per candidare enti e organizzazioni sociali e del volontariato di propria conoscenza per il progetto “Leave Your Mark” 2022 (si veda anche più avanti), che prevede il supporto da parte di un team di alumni alla risoluzione di specifiche problematiche di management.
- Verificare e selezionare i progetti da inserire nell’ambito della iniziativa “Leave Your Mark” 2022.
- Avviare eventuali attività di scouting e selezione di enti e organizzazioni sociali e del volontariato, sempre derivanti dalle segnalazioni dei collaboratori, in vista di un loro possibile coinvolgimento per le edizioni successive.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Raccogliere almeno 10 candidature da parte di almeno 5 collaboratori per il progetto “Leave Your Mark” 2022.
- Avviare a progetto almeno una delle candidature pervenute nell’ambito del progetto “Leave Your Mark” 2022.

## AMBITO

# Collaboratori

## OBIETTIVO

Verificare che sia concesso a tutti i collaboratori un trattamento economico congruo e rispettoso, combattendo qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo esplicitamente politiche di inclusione e di equità salariale.

## CODICE

# C4

## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

# 5.1 - 5.5 - 8.2 - 10.2

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- C4.1.** Mantenere entro un rapporto di 1 a 8 il rapporto tra le remunerazioni a tempo indeterminato di tutti i propri collaboratori.
- C4.2.** Condurre annualmente un sondaggio sull'identità di genere, razza/etnia, disabilità e altri fattori demografici per poter fare un monitoraggio sulla diversità dei collaboratori.
- C4.3.** Designare un responsabile interno della diversità, equità e inclusione nell'ambiente di lavoro.

## IN COSA CREDIAMO

La dignità economica del lavoro, anche in un contesto di servizi avanzato come quello delle Business School, rimane un fattore fondamentale da preservare e al quale, in ottica di trasparenza, si deve rispondere con un impegno concreto. Alla dignità economica si deve affiancare quella sociale, mettendo in atto tutti i meccanismi per garantire parità di trattamento a tutti i collaboratori di POLIMI Graduate School of Management.

## IMPEGNI

**Mantenere entro un rapporto di 1 a 8 il rapporto tra le remunerazioni a tempo indeterminato di tutti i propri collaboratori**

**CODICE**                      **ENTRO QUANDO**  
**C4.1.**                              Settembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Analizzare i dati relativi alle remunerazioni complessive per l'anno 2021 relative ai collaboratori a tempo indeterminato e valutare lo scostamento tra i valori minimi e massimi riscontrati.
- Definire le linee guida sui possibili interventi di riequilibrio per i collaboratori che si trovino con un rapporto di remunerazione inferiore a 1/8.
- Monitorare l'andamento delle remunerazioni durante il 2022, con riferimento in particolare alle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Ricontrare eventuali difformità in un numero di casi inferiore al 2% del totale dei collaboratori.
- Identificare soluzioni di ri-equilibrio, nei casi riscontrati, che siano già attive a partire dal 2023.

**Condurre annualmente un sondaggio sull'identità di genere, razza/etnia, disabilità e altri fattori demografici per poter fare un monitoraggio sulla diversità dei collaboratori**

**CODICE**                      **ENTRO QUANDO**  
**C4.2.**                              Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Predisporre il sondaggio sulle caratteristiche di diversità dei collaboratori da impiegare per la rilevazione annuale.
- Somministrare, in forma anonima, il sondaggio a tutti i collaboratori, con l'obiettivo di determinare la baseline per identificare possibili azioni di riequilibrio della diversità.
- Definire le linee guida per le politiche di assunzione del 2023, anche con riferimento alle caratteristiche di diversità dei collaboratori.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Ottenere almeno il 50% di risposte al sondaggio sulle caratteristiche di diversità dei collaboratori.
- Valutare il grado di diversità dei collaboratori per il 2022 e proporre iniziative di incremento della diversità a partire dall'anno 2023.

**Designare un responsabile interno della diversità, equità e inclusione nell'ambiente di lavoro**

**CODICE**                      **ENTRO QUANDO**  
**C4.3.**                              Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Aprire una call interna tra i collaboratori per valutare eventuali candidature, in considerazione delle competenze specifiche, a ricoprire il ruolo di referente interno per la diversità, l'equità e l'inclusione.
- Avviare eventuali attività di scouting e selezione di profili alternativi nel caso in cui i requisiti di cui sopra non siano effettivamente verificati.
- Determinare una short list di possibili candidati, tra i quali selezionare il responsabile della diversità, equità e inclusione.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Raccogliere, tra candidature interne e scouting esterno, almeno 3 possibili candidati al ruolo di responsabile della diversità, equità e inclusione.
- Prevedere l'ingresso in ruolo nel 2023, con la relativa dotazione economica.

## OBIETTIVO

Contribuire al miglioramento e allo sviluppo dei propri allievi, come persone e come professionisti che vogliono “lasciare il segno” per una comunità e una società migliore, attraverso la promozione di iniziative sociali, attività formative mirate e servizi di supporto.

## CODICE

# A1

### SDGs DI RIFERIMENTO



### SOTTO-OBIETTIVI

4.3 - 4.4 - 4.5 - 4.7  
4.B - 8.2 - 10.2 - 12.8

### CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- A1.1.** Promuovere un centro informazioni sulle attività di impegno civico che aiuti gli allievi a identificare e approfondire le opportunità di impegnarsi attivamente e supportare la comunità locale.
- A1.2.** Favorire e monitorare annualmente la realizzazione di project work con obiettivi sociali e/o con il coinvolgimento di enti e organizzazioni di volontariato.
- A1.3.** Promuovere per **tutti** gli allievi una attività di formazione legata a “SHAPE A BETTER FUTURE FOR ALL” come obiettivo della Scuola.
- A1.4.** Monitorare annualmente la remunerazione dei propri diplomati e valutarne la crescita.

### IN COSA CREDIAMO

Il nostro purpose ci sprona a garantire, attraverso i nostri allievi, un futuro migliore per tutti. Questo comporta un’attenzione ancora più elevata non soltanto ai contenuti della nostra formazione, ma anche alle modalità con cui facciamo sperimentare agli allievi l’impegno verso la sostenibilità. Garantire loro opportunità di concreta azione in questo ambito e fornire loro gli strumenti concettuali per comprendere il loro impatto deve essere una delle priorità di POLIMI Graduate School of Management.



## IMPEGNI

**Promuovere un centro informazioni sulle attività di impegno civico che aiuti gli allievi a identificare e approfondire le opportunità di impegnarsi attivamente e supportare la comunità locale**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>A1.1</b>	Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Avviare una attività di scouting e selezione di enti e organizzazioni del terzo settore localizzate in prossimità dei nostri Campus dove sia possibile svolgere libera attività di volontariato.
- Predisporre una lista delle opportunità disponibili, classificate anche sulla base della tipologia di attività e degli eventuali requisiti (ad esempio la conoscenza dell'italiano).
- Comunicare a tutti gli allievi le opportunità disponibili e supportarli nel contatto degli enti e delle organizzazioni selezionate.
- Predisporre il processo per la raccolta delle informazioni circa le attività effettivamente svolte ed il feedback da parte degli allievi coinvolti.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Selezionare almeno 10 enti e organizzazioni del terzo settore localizzate in prossimità dei nostri Campus e disponibili ad accogliere come volontari i nostri allievi.
- Coinvolgere almeno 20 allievi interessati a prestare la propria opera di volontariato, come prima sperimentazione, entro la fine del 2022.

**Favorire e monitorare annualmente la realizzazione di project work con obiettivi sociali e/o con il coinvolgimento di enti e organizzazioni di volontariato**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>A1.2</b>	Novembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Avviare un'attività di scouting e selezione di enti e organizzazioni del terzo settore disposte ad ospitare progetti strutturati (project work) con il coinvolgimento diretto dei nostri allievi.
- Identificare proposte progettuali concrete da proporre ai nostri allievi, a partire da quelli frequentanti i Master in Sustainability Management.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere almeno 5 progetti presso enti e organizzazioni del terzo settore da proporre per le attività di project work del 2023.

## IMPEGNI

**Promuovere per TUTTI gli allievi una attività di formazione legata a “SHAPE A BETTER FUTURE FOR ALL” come obiettivo della Scuola**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>A1.3</b>	Dicembre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Predisporre un contenuto formativo in modalità MOOC da mettere a disposizione di tutti gli allievi sul tema del nostro purpose “shape a better future for all”.
- Comunicare la disponibilità del contenuto formativo a tutti gli allievi.
- Predisporre il processo per monitorare l'effettiva fruizione del contenuto formativo e la raccolta di feedback su contenuti e modalità di fruizione da parte degli allievi.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere un MOOC “shape a better future for all” della durata complessiva di almeno 2 ore da mettere a disposizione di tutti gli allievi durante il 2023.

**Favorire e monitorare annualmente la realizzazione di project work con obiettivi sociali e/o con il coinvolgimento di enti e organizzazioni di volontariato**

<b>CODICE</b>	<b>ENTRO QUANDO</b>
<b>A1.2</b>	Ottobre 2022

### **COSA INTENDIAMO FARE NEL 2022**

- Raccogliere, in maniera anonima, le informazioni relative alla remunerazione “pre” e “post” dei nostri allievi.
- Analizzare i dati e costruire una baseline di riferimento, che possa essere utilizzata ai fini di monitoraggio e comunicazione.

### **I RISULTATI CHE VOGLIAMO OTTENERE**

- Avere a disposizione i dati di almeno il 60% degli allievi in almeno 5 programmi di formazione che si sono conclusi nel 2021.
- Automatizzare lo strumento di raccolta dati, in modo da poterlo impiegare su base estensiva a partire dal 2023.



## OBIETTIVO

Aumentare la consapevolezza degli allievi sulle policy della Scuola e sull'offerta formativa, in un'ottica di piena trasparenza sul rispetto delle disposizioni di legge e degli obiettivi della Scuola e sugli impegni assunti in favore dell'ambiente e delle comunità in cui opera.

## CODICE

# A2

## SDGs DI RIFERIMENTO



## SOTTO-OBIETTIVI

# 4.3 - 4.5 - 4.B

## CHE IMPEGNI CI PRENDIAMO PER IL 2022

- A2.1.** Promuovere un **piano di inclusione** che garantisca a tutti gli allievi, indipendentemente dalla loro condizione di genere o di disabilità, di fruire pienamente dei servizi della Scuola.
- A2.2.** Aumentare la trasparenza verso gli allievi delle informazioni relative al PIANO DI SOSTENIBILITÀ, alle RELAZIONI con le imprese, alle RELAZIONI con le istituzioni.
- A2.3.** Condividere annualmente con tutti i collaboratori i risultati dei questionari di soddisfazione relativi alle attività di formazione.

## IN COSA CREDIAMO

La qualità dell'istruzione comporta innanzitutto la sua accessibilità a chiunque si trovi in condizioni di difficoltà fisica o di apprendimento e che abbia necessità di un supporto per poterne fruire pienamente. Allo stesso modo, è indispensabile la trasparenza dell'informazione circa la misura della qualità della nostra formazione, come strumento di promozione, ma anche di dibattito costruttivo con allievi e collaboratori.



# **UNA VISTA D'ASSIEME E UNA SFIDA CONCLUSIVA**



Il percorso iniziato con questo PIANO DI SOSTENIBILITÀ è stato immaginato come destinato a **condurre POLIMI Graduate School of Management innanzitutto verso una più forte consapevolezza del proprio impatto** e, ad una maggior capacità di ispirare gli innovatori, i manager, gli imprenditori e i responsabili di enti e organizzazioni che frequentano le nostre aule, o che, in generale, vengono a contatto con noi, a farsi carico della costruzione di un domani migliore per tutti.

È un percorso lungo e articolato quello che abbiamo avviato, e che ci ha condotto **dai 7 SDG per noi più importanti** a prenderci **28 impegni concreti** – che la tabella riportata di seguito sintetizza temporalmente – attorno a governance & stakeholder, collaboratori e allievi.

La sfida è quella di completare questi 28 impegni entro il 2022 e rinnovarli, rivederli, aggiungerne di nuovi per l'anno a venire.

A questa sfida si aggiunge quella di ottenere un risultato tangibile:

**ottenere nel 2023 una valutazione “certificata” per il B Impact Assessment almeno pari a 100 con una crescita quindi del 10% rispetto alla valutazione ottenuta inizialmente.**

È un obiettivo ambizioso, che ci porterebbe nel novero delle eccellenze a livello globale nel mondo B-Corp. È un obiettivo “rischioso” perché facilmente verificabile anche dall'esterno e non “modificabile”.

Lo vogliamo raggiungere per 3 ragioni:

- perché solo attraverso la misura – con un meccanismo di verifica indipendente – possiamo valutare le nostre azioni ed i nostri progressi, dandoci degli obiettivi e verificandone il raggiungimento;
- perché vogliamo essere riconosciuti come appartenenti alla comunità delle B-Corp e ottenere ulteriore visibilità e stimolo dal nostro posizionamento;
- perché è un tratto distintivo unico, che ci consente di costruire un differenziale rispetto alle altre Business School, ma anche di distinguere e specificare il nostro effort all'interno delle più variegata iniziative della School of Management e del Politecnico di Milano.

Non nascondiamo, infine, **l'ambizione di essere di esempio e ispirazione per altre Business School.**

Abbiamo ricordato all'inizio come spesso il “mestiere” della Business School sia considerato quasi in antitesi con il tema della sostenibilità. Al contrario, siamo convinti che **ci siano oggi le condizioni perché tutte le Business School riflettano su quale contributo possono dare alla sostenibilità.** Anche a loro rivolgiamo l'invito alla lettura di questo documento, nella speranza di avviare un dialogo profondo e costruttivo su questi temi.

L'appuntamento, per tutti, è al PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2023.



**AMBITO OBIETTIVO**

**IMPEGNO**

		Gen. - Giu.	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
<b>Governance &amp; Stakeholder</b>	<b>G1</b>					<b>G1.1</b>		
								<b>G1.2</b>
								<b>G1.3</b>
	<b>G2</b>					<b>G2.2</b>		<b>G2.1</b>
	<b>G3</b>					<b>G3.1</b>		
<b>Collaboratori</b>	<b>C1</b>	<b>C1.1</b>						
		<b>C1.2</b>						
	<b>C2</b>				<b>C2.2</b>	<b>C2.1</b>		
	<b>C3</b>							<b>C3.1</b>
			<b>C3.3</b>					<b>C3.2</b>
<b>C4</b>				<b>C4.1</b>			<b>C4.2</b>	
<b>Allievi</b>	<b>A1</b>						<b>A1.2</b>	<b>A1.1</b>
								<b>A1.3</b>
							<b>A1.4</b>	
	<b>A2</b>				<b>A2.1</b>			<b>A2.2</b>
								<b>A2.3</b>

