

LA SOSTENIBILITÀ COME PUNTO DI FORZA DELL'AZIENDA

Da un paio di anni Sas offre al mercato la soluzione Sustainability Management, che si occupa di aiutare le aziende nel monitoraggio dei fenomeni di sostenibilità. Data questa premessa, Pietro Betto, Corporate Social Responsibility manager della società, ci spiega che quest'anno Sas Italia per la prima volta ha prodotto al proprio interno il "Rapporto di sostenibilità", «utilizzando la nostra soluzione per quanto riguarda l'aspetto e

il supporto tecnologico. In questo modo siamo riusciti ad accelerare e completare il processo di raccolta dei dati necessari per pubblicare il Rapporto in tempi molto brevi. Oggi, la sostenibilità non ha più solo e soltanto l'accezione etica del fenomeno, ma assume sempre più valore sul fronte dell'ottimizzazione dei costi, che si può ottenere con la riduzione del consumo energetico e con la realizzazione di analisi di sostenibilità che peraltro hanno un impatto su tutti i dipartimenti aziendali, dalla direzione Risorse umane a quella di

gestione finanziaria. Per cui la nostra soluzione di sostenibilità, ottimizzando l'attività dell'azienda, diventa uno strumento di supporto all'It». E tra gli esempi concreti di risparmi attivati in Sas, Betto ha citato la riduzione dei viaggi, in seguito alla *valutazione di quanto il singolo dipendente consuma in termini di Co2*. Quindi, entrando in questo contesto, secondo il manager è importante valutare l'impatto diretto che la sostenibilità ha sulle risorse umane, per cui deve essere chiaro che un'azienda che prende l'impegno di andare in questa direzione ha delle responsabilità verso

i propri dipendenti.

«Fare sostenibilità vuol dire avere un legame molto forte tra comunicazione esterna, e quindi gli impegni che Sas ha verso i propri clienti e la comunità professionale, e interna verso i dipendenti - ha a sua volta osservato Elena Panzera, direttore Risorse Umane della società -. L'iniziativa di realizzare il Rapporto è stata molto importante, perché al progetto ha partecipato un team molto motivato, circa 14 persone, composto da tutti i vari rappresentanti delle direzioni aziendali, che ha raggiunto risultati di rilievo in tempi brevi. Ma è stata

anche la testimonianza di come una nostra soluzione si sia perfettamente calata nella nostra realtà aziendale. La pubblicazione del primo Rapporto rappresenta un punto di arrivo ma anche un punto di partenza per una serie di azioni che vogliamo fare sui collaboratori interni, di coinvolgimento, di scambio di informazioni, di raccolta di suggerimenti e di creazione di gruppi di lavoro distinti per area». Peraltro Sas da tempo è abituata ad ascoltare i propri dipendenti, in quanto ogni anno promuove un'indagine per capire qual è il clima aziendale e quindi avere una fotografia di quali sono le aree di forza e di miglioramento che i 337 dipendenti della filiale italiana vedono nel vivere Sas tutti i giorni. «Non a caso - ha concluso Panzera - Sas partecipa da anni al Best Place to Work, che stila la classifica delle migliori aziende per cui lavorare».

Pietro Betto, Corporate Social Responsibility manager di Sas



© Lorenzo Ceva Vaila

Elena Panzera, direttore Risorse Umane di Sas

