



FORUM DELLA  
MERITOCRAZIA

# MERITO E OBIETTIVI ESG

WORKING GROUP

17 febbraio 2020

## TEMI DELLA DISCUSSIONE

Il Merito è un pilastro della  
sostenibilità?

In che modo i 5 principi del CDA  
meritocratico aiutano lo sviluppo di  
strategie sostenibili?

Che relazione c'è tra il Merito nel CDA  
e il Merito nell'organizzazione?

- Patrizia Giangualano
- Roberto Rognoni
- Enrico Sisti
- Silvia Stefini
- Anna Tiberi
- Domenico Zaccone
- Laura Zanfrin



FORUM DELLA  
MERITOCRAZIA

# MERITO E OBIETTIVI ESG (1/2)

## 1. Il Merito è essenziale in azienda per farla funzionare al meglio:

- Per attirare e trattenere i migliori talenti che possano generare crescita, innovazione ed efficienza
- Per consentire di prendere decisioni collettive

Social  
Governance

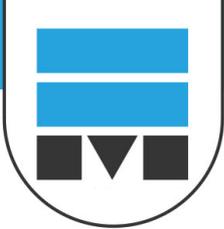
## 2. Il Merito nell'organizzazione si esplicita attraverso:

- Criteri di **selezione** durante l'assunzione di nuovi talenti: pari opportunità, diversità e inclusione, hard e soft skills
- Definizione di **obiettivi** individuali chiari e misurabili, inclusivi di hard e soft skills
- **Valutazione** periodica basata sulla performance rispetto agli obiettivi
- Piani di **successione** basati sui risultati della valutazione
- Incentivazione attraverso una **remunerazione** collegata agli obiettivi

## 3. Il CdA facilita il Merito nell'Organizzazione attraverso:

- La promozione di **politiche aziendali** adeguate e coerenti
- Il **buon esempio** (attuando criteri di Merito nel funzionamento del CdA stesso)

**NON ESISTE SUCCESSO SOSTENIBILE SENZA MERITO**



FORUM DELLA  
MERITOCRAZIA

# MERITO E OBIETTIVI ESG 2/2

4. Elementi essenziali affinché il Merito si traduca in impatto a lungo termine sono :
  - La **trasversalità** nell'utilizzo delle competenze: l'analisi delle esigenze degli stakeholders richiede competenze diverse; la sostenibilità è un fattore trasversale che deve attraversare tutti i processi
  - La **connessione** tra gruppi di stakeholders e la comprensione reciproca di obiettivi e interessi
  
5. **Il CdA, in quanto organismo apicale che deve dare l'esempio e influenzare i comportamenti dell'organizzazione, deve farsi attore e promotore di un cambiamento culturale:**
  - Seguendo i principi del Merito (nella selezione, valutazione e rinnovo dei propri membri)
  - Assumendo comportamenti che facilitino la condivisione di competenze trasversali e la connessione tra CdA e management e tra Comitati.

**LE AZIONI DEL BOARD DEVONO SOPRAVVIVERE AL BOARD STESSO,  
DETERMINARE CAMBIAMENTI CULTURALI CHE DURANO NEL TEMPO**