Linee guida per promuovere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze per l'attuazione degli OSS nelle PMI

INTELLECTUAL OUTPUT 04 | Giugno 2023

Green Skills HUB

Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project (2020-1-ES01-KA202-083065) has been funded with support from the European Commission through the ERASMUS+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

SME Green Skills HUB

Supporting the implementation of the Sustainable Development Goals in Small and Medium-sized Enterprises through VET

www.smegreenskillshub.eu

Intellectual Output 04

Linee guida per promuovere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze per l'attuazione degli OSS nelle PMI

Sviluppato da

Istanbul Valiliği. Turchia

INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formacion S.L. Spagna

AEICE Agrupacion Empresarial Innovadora para la Construccion Eficiente. Spagna

Mindshift Talent Advisory lda. Portogallo

Fondazione per la Ricerca e l'Innovazione. Italia

Innoquality Systems Limited. Irlanda

Indice

1. Introduzione 4
1.1. Obiettivo e ambito di applicazione delle linee guida 4
1.2. Contesto 4
2. Analisi corrente delle politiche nazionali ed europee per l'attuazione degli OSS nelle PMI attraverso l'IFP 6
3. Strumenti e strategie europee per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (non formale e informale), proprietà del modulo di raccomandazione di SME Green Skills HUB 7
3.1 Cosa è il riconoscimento dell'apprendimento pregresso? 7
3.2 Quattro fasi per la Validazione 8
3.3 10 principi per promuovere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze per l'attuazione degli OSS nelle PMI 9
4. Valutazione dell'implementazione pilota del Virtual CAMPUS (IO2) e della Mobile Assessment App (IO3) 11
4.1 Valutazione del progetto pilota di SME Green Skills HUB 11
4.1.1 Contesto e procedure 11
4.1.2 Metodologie pilota e strumenti di valutazione per il pilotaggio 11
4.1.3 Struttura e fasi 11
4.2 Relazione della valutazione complessiva 12
5. Raccomandazioni per migliorare la trasferibilità dei risultati del progetto e massimizzare l'utilizzo dei risultati tra potenziali utenti 16
6. Appendice 1. Domande di valutazione 18

1. Introduzione

1.1. Obiettivo e ambito di applicazione delle linee guida

Questo risultato mira a fornire un documento di riferimento con un insieme coerente di linee guida e raccomandazioni pratiche per promuovere la trasparenza e il riconoscimento dell'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) nelle piccole e medie imprese (PMI) attraverso l'istruzione e la formazione professionale.

Le linee guida incorporeranno ulteriori risultati del progetto, come i metodi di valutazione sviluppati nel Campus Virtuale, l'App di valutazione mobile e gli approfondimenti ottenuti dalla fase pilota. Inoltre, le Linee guida forniranno assistenza e si allineeranno con altri strumenti europei per la trasparenza e il riconoscimento, come ECVET, EQAVET, EQF ed Europass.

La Guida comprende:

1. L'analisi attuale delle politiche nazionali ed europee per l'attuazione degli OSS nelle PMI attraverso l'IFP.

2. Strumenti e strategie europee per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (non formale e informale), proprietà del modulo di raccomandazione di SME Green Skills HUB

3. Valutazione dell'implementazione pilota del Virtual CAMPUS (IO2) e della Mobile Assessment App (IO3).

4. Raccomandazioni per migliorare il potenziale di trasferibilità dei risultati del progetto e massimizzare la comprensione e l'utilizzo dei risultati del progetto SME Green Skills HUB tra i responsabili politici, le istituzioni educative, gli stakeholder e altri potenziali utenti.

1.2. Contesto

Nelle primissime fasi del progetto, i partner si sono riuniti per produrre un Quadro Europeo delle Competenze che è un riferimento di competenze per l'implementazione degli OSS nelle PMI attraverso l'istruzione e la formazione professionale, utilizzando un linguaggio comune per descrivere le competenze, le abilità, le conoscenze e i livelli di competenza che possono essere compresi in tutta Europa, seguendo gli standard europei e i quadri di riferimento come l'EQF. Questo risultato è stato progettato per soddisfare le esigenze di insegnanti, formatori e tutor dell'IFP che lavorano per supportare il personale delle PMI e gli studenti dell'IFP.

Su questa base, i partner hanno sviluppato i contenuti di sei Unità formative sul tema dell'attuazione degli OSS nelle PMI. Queste unità formative sono state suddivise in parti con contenuti didattici specifici per ciascuna di esse e rese liberamente disponibili come risorse educative sul Virtual CAMPUS (IO2). L'App di valutazione mobile (IO3) è stata sviluppata per consentire ai dipendenti delle PMI di valutare le proprie esigenze formative nel loro ambiente di lavoro, e guida gli utenti a

concentrarsi sulle aree che necessitano di maggiori miglioramenti e che sono più necessarie per essere qualificate.

Il documento IO4, che illustra quanto sopra, fornisce un documento di riferimento per introdurre i risultati del progetto e mira a esplorare ulteriori opportunità e opzioni per implementare gli OSS nelle PMI, con molteplici aspetti.

2. Analisi corrente delle politiche nazionali ed europee per l'attuazione degli OSS nelle PMI attraverso l'IFP

Il rapporto evidenzia lo stato attuale delle opportunità di formazione per la promozione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) nelle piccole e medie imprese (PMI) dei Paesi partner, grazie a un rapporto di analisi delle politiche europee creato nelle fasi iniziali di questo output. Il rapporto suggerisce che, nonostante l'attenzione crescente su questo tema, gli ambienti di apprendimento e le attività disponibili per i formatori dell'istruzione e della formazione professionale sono limitati. Le istituzioni private e le università stanno svolgendo un ruolo significativo nel fornire formazione sugli OSS.

Sebbene i curricula ufficiali dell'istruzione e della formazione professionale non includano l'attuazione degli OSS nelle PMI, in alcuni Paesi partner viene offerta una formazione su questi temi. Alcuni Paesi, come il Portogallo, hanno già iniziato a organizzare formazioni specifiche. Tuttavia, nei Paesi partner mancano o sono inadeguati i materiali integrativi specificamente concepiti per l'istruzione e la formazione professionale, che includono gli OSS. L'attuazione degli OSS nelle PMI è un aspetto cruciale per promuovere pratiche aziendali sostenibili e responsabili. Tuttavia, è un peccato che attualmente manchi l'inclusione ufficiale di questo argomento nei curricula di istruzione e formazione professionale.

Le PMI svolgono un ruolo vitale nello sviluppo economico, nella generazione di occupazione e nell'innovazione in molti Paesi. L'integrazione degli OSS nei curricula dell'istruzione e della formazione professionale può efficacemente sensibilizzare titolari, manager e dipendenti delle PMI sull'importanza delle pratiche sostenibili, incoraggiarli ad adottare modelli di business sostenibili e migliorare il loro contributo al raggiungimento dell'agenda globale della sostenibilità.

I metodi di valutazione, monitoraggio e valutazione utilizzati in questi Paesi per l'attuazione degli OSS nelle PMI tendono a essere più tradizionali, basandosi su rapporti annuali, valutazioni basate sui processi e sulle prestazioni. Sebbene non esista un processo di certificazione specifico per gli OSS nelle PMI, è generalmente disponibile un processo di certificazione allineato alle metodologie europee.

Per migliorare la promozione dell'insegnamento degli OSS, si raccomanda di rafforzare la comunicazione e la cooperazione tra gli istituti di formazione professionale e le PMI. Ciò può essere ottenuto attraverso raccomandazioni, scambio di buone pratiche tra formatori e aziende, organizzazione di eventi come i workshop, focalizzazione sulle competenze necessarie, sviluppo di programmi e allineamento con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) e il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

3. Strumenti e strategie europee per il riconoscimento dell'apprendimento pregresso (non formale e informale), proprietà del modulo di raccomandazione di SME Green Skills HUB

3.1 Cosa è il riconoscimento dell'apprendimento pregresso?

Il processo di individuazione, documentazione, valutazione e certificazione dei risultati dell'apprendimento formale, non formale e informale rispetto ai parametri di riferimento utilizzati nel campo dell'istruzione e formazione formale è noto come "riconoscimento dell'apprendimento pregresso". Offre agli individui la possibilità di ottenere credenziali, crediti per una certa qualifica o esenzioni (da tutto o da una parte del percorso formativo, o anche da un requisito accademico per l'ingresso in un programma di studio formale), senza dover passare attraverso un programma di istruzione o formazione formale.

Questo capitolo del documento mira a riconoscere l'apprendimento pregresso per l'implementazione degli OSS nelle PMI, definito nell'IO1 del progetto, con l'aiuto di metodologie, strumenti e quadri europei. Per riconoscere formalmente le competenze, il "riconoscimento dell'apprendimento pregresso" si basa sulla valutazione dei risultati dell'apprendimento.

ECVET è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulo dei risultati dell'apprendimento degli individui per ottenere una certa qualifica. **Gli strumenti e la metodologia ECVET comprendono la descrizione delle qualifiche in termini di unità di risultati dell'apprendimento con dei punteggi associati**, un processo di trasferimento e di accumulo e documenti complementari come gli accordi di apprendimento, le trascrizioni delle registrazioni e le guide per gli utenti ECVET.

In questo progetto, le unità di apprendimento sono state progettate tenendo conto dei criteri e degli strumenti ECVET. Secondo i principi ECVET, le unità che compongono una qualifica devono essere:

a) Descritte in termini leggibili e comprensibili facendo riferimento alle conoscenze, abilità e competenze in esse contenute,

b) Costruite e organizzate in modo coerente rispetto alla qualifica complessiva,

c) Costruite in modo da consentire una valutazione separata e la convalida dei risultati di

apprendimento contenuti nell'unità.

Le specifiche di un'unità devono includere:

- Il titolo generico dell'unità,
- Il titolo generico della qualifica (o delle qualifiche) a cui l'unità si riferisce, se applicabile,
- Il riferimento della qualifica secondo il livello EQF e, in caso, il livello del quadro nazionale delle qualifiche (NQF), con i punti di credito ECVET associati alla qualifica.
- I risultati dell'apprendimento contenuti nell'unità,
- le procedure e i criteri di valutazione di questi risultati di apprendimento.

Nelle prime fasi del progetto, il Quadro Europeo delle Competenze per l'Implementazione degli OSS nelle PMI è stato sviluppato in collaborazione con i partner di cinque Paesi europei: Irlanda (INQS), Italia (FRI), Portogallo (Mindshift), Spagna (INFODEF e AEICE) e Turchia (GOI). Considerando le sei unità di competenza e l'approccio a tre livelli che struttura il Quadro Europeo delle Competenze per l'Implementazione degli OSS nelle PMI, è stato progettato un curriculum formativo, usando la formula ECVET più comunemente adottata in tutta Europa, ovvero 25 ore corrispondenti a 1 punto ECVET.

3.2 Quattro fasi per la Validazione

Secondo il CEDEFOP, le fasi di validazione dell'apprendimento pregresso sono quattro. Per chiarire le caratteristiche di base della validazione, si identificano quattro fasi distinte:

1. **Identificazione** dei risultati di apprendimento di un individuo, acquisiti attraverso l'apprendimento non formale e informale.
2. **Documentazione** dei risultati di apprendimento di un individuo acquisiti attraverso l'apprendimento non formale e informale.
3. **Valutazione** dei risultati di apprendimento di un individuo acquisiti attraverso l'apprendimento non formale e informale.
4. **Certificazione** dei risultati della valutazione dei risultati dell'apprendimento di una persona acquisiti attraverso l'apprendimento non formale e informale sotto forma di una qualifica, o di crediti che portano a una qualifica, o in un'altra forma, a seconda dei casi. (Consiglio dell'UE, 2012, pag. 3, punti da 2a a 2d).

Nel processo di "riconoscimento dell'apprendimento pregresso", la **fase di identificazione** avverrà con i criteri di prestazione nell'App mobile (IO3), in modo da identificare i risultati di apprendimento dell'individuo. L'idea è di fornire uno strumento di autovalutazione (SAT) e lasciare che il discente identifichi le proprie competenze. Dopo il SAT, verrà fornito un modulo che consentirà al discente di identificare meglio i risultati che ha bisogno di approfondire. Indicherà anche dove trovare le unità di competenza necessarie per farlo (link alla piattaforma E-Learning: https://smegreenskillshub.eu/virtual-campus/?lang=it).

La terza fase si svolgerà attraverso un test di valutazione. Il test sarà sviluppato in questa fase (A3). L'idea è quella di presentare un documento che aiuti a valutare l'apprendimento pregresso del discente. Con l'aiuto del Quadro Europeo delle Competenze, sono state preparate 6 domande basate su ciascuna Unità di apprendimento. Ogni partner, responsabile della propria unità, ha preparato sei domande, per un totale di **36 domande su 3 aspetti (Conoscenze, Abilità, Responsabilità e Autonomia)** che aiuteranno a valutare l'apprendimento pregresso.

Secondo il CEDEFOP, la maggior parte dei Paesi con accordi di validazione in atto utilizza un'ampia gamma di strumenti per ottenere prove sulle conoscenze, abilità e competenze degli individui. I "test e gli esami" sono il metodo più utilizzato.

A tal fine, l'idea è quella di sviluppare un test di valutazione per la convalida e il riconoscimento delle competenze pregresse. Le domande del test devono essere del tipo a risposta chiusa, come quelle a scelta multipla, vero e falso, test a coppie, ecc. Il documento servirà come modulo di raccomandazione per la valutazione e la convalida dell'apprendimento pregresso nell'attuazione degli OSS nelle PMI. Dopo i contributi dei partner, tutte le domande sono state raccolte in un unico file, che costituisce il **test di valutazione**, riportato nell'Appendice 1.

3.3 10 principi per promuovere la trasparenza e il riconoscimento delle competenze per l'attuazione degli OSS nelle PMI

Il riconoscimento dell'apprendimento precedente (Recognition of Prior Learning, RPL) è un processo che mira a riconoscere e valorizzare le capacità, le conoscenze e le competenze esistenti di un individuo, acquisite attraverso esperienze di apprendimento formale o informale. Ecco dieci principi per implementare un efficace riconoscimento dell'apprendimento pregresso:

1. **Equità e accessibilità**: Assicurarsi che il processo di RPL sia accessibile a tutti gli individui, indipendentemente dal loro background, dall'età o dalla storia formativa. Promuovere l'equità fornendo supporto e sistemazioni alle persone con esigenze di apprendimento diverse.

2. **Trasparenza**: Comunicare ai candidati i criteri, il processo e i risultati dell'RPL. Assicurarsi che il processo di RPL sia trasparente e ben documentato, in modo da consentire ai candidati di capire come verrà valutato e riconosciuto il loro apprendimento pregresso.

3. **Validità e affidabilità**: Stabilire metodi e criteri di valutazione solidi e affidabili per valutare l'apprendimento pregresso del candidato. Assicurarsi che la valutazione sia in linea con gli standard industriali riconosciuti e sia condotta da valutatori qualificati per mantenere la validità e l'affidabilità del processo RPL.

4. **Approccio individualizzato**: Riconoscere che il percorso di apprendimento pregresso di ogni candidato è unico. Adottare un approccio individualizzato all'RPL, tenendo conto delle diverse esperienze di apprendimento, dei contesti e delle prove fornite dai candidati.

5. **Collaborazione con le parti interessate**: Promuovere la collaborazione tra istituti di istruzione, datori di lavoro, enti industriali e parti interessate per sviluppare e implementare i processi di RPL.

Coinvolgere queste parti interessate nella progettazione, nella valutazione e nella convalida dell'RPL per garantirne la pertinenza e l'allineamento con le esigenze del settore.

6. **Riconoscimento e trasferibilità**: Garantire che il riconoscimento concesso attraverso l'RPL sia ampiamente accettato e trasferibile all'interno dei settori dell'istruzione e del lavoro. Facilitare la trasferibilità dei risultati dell'RPL, consentendo agli individui di progredire nei loro percorsi formativi o nelle opportunità di lavoro.

7. **Orientamento di supporto**: Fornire ai candidati una guida e un supporto durante l'intero processo di RPL. Offrire risorse, informazioni e tutoraggio per aiutarli a identificare, documentare e presentare in modo efficace le prove di apprendimento pregresso.

8. **Miglioramento continuo**: Rivedere e valutare regolarmente il processo RPL per identificare le aree di miglioramento. Cercare il feedback dei candidati, dei valutatori e delle parti interessate per migliorare l'efficienza, l'efficacia e la pertinenza dell'attuazione dell'RPL.

9. **Mappatura delle competenze**: Condurre una valutazione completa delle competenze esistenti del dipendente, del tirocinante, ecc., identificare le aree in cui sono necessarie ulteriori competenze e conoscenze per un'efficace attuazione degli SDG.

10. **Meccanismi di riconoscimento delle competenze**: Stabilire meccanismi per riconoscere e valorizzare le capacità e le competenze dei dipendenti impegnati nell'attuazione degli OSS. Ciò può includere certificazioni, programmi di riconoscimento interno o la partecipazione a iniziative di sostenibilità esterne all'azienda.

Aderendo a questi principi, l'RPL può diventare uno strumento prezioso per far riconoscere le competenze e le conoscenze esistenti, con conseguenti maggiori opportunità formative e lavorative. Promuove l'apprendimento permanente, incoraggia lo sviluppo delle competenze e contribuisce a creare una forza lavoro competente e qualificata.

Nel progetto SME Green Skills HUB sono stati presi in considerazione tutti questi principi per il riconoscimento dell'apprendimento precedente (RPL). Il progetto ha inoltre dato priorità alla validità e all'affidabilità dei metodi di valutazione, allineandoli agli standard industriali e coinvolgendo valutatori qualificati. È stato adottato un approccio individualizzato, riconoscendo l'unicità del percorso di apprendimento pregresso di ciascun candidato con la funzione Assessment App (IO3). Questi sforzi nel progetto SME Green Skills HUB mirano a creare un quadro RPL solido e inclusivo che riconosca e valorizzi efficacemente le competenze e le conoscenze degli individui, contribuendo alle loro opportunità educative e lavorative.

4. Valutazione dell'implementazione pilota del Virtual CAMPUS (IO2) e della Mobile Assessment App (IO3)

4.1 Valutazione del progetto pilota di SME Green Skills HUB

4.1.1 Contesto e procedure

Questa revisione, condotta dal partner GOI, riassume i risultati e le conclusioni delle due fasi pilota del CAMPUS Virtuale (IO2) e dell'App di valutazione mobile (IO3) di SME Green Skills HUB e i contenuti formativi basati su di essi. La revisione si concentra sui risultati delle implementazioni pilota, sul loro impatto sugli insegnanti di IFP e sui dipendenti delle PMI nel contesto dell'implementazione degli OSS nelle PMI, su cosa ha funzionato bene e sulle lezioni apprese. Il follow-up e la valutazione di entrambe le implementazioni pilota sono stati effettuati con le metodologie pilota proposte da GOI.

4.1.2 Metodologie pilota e strumenti di valutazione per il pilotaggio

Le metodologie pilota sono state sviluppate sulla base del Modello di valutazione di Kirkpatrick, uno dei modelli più utilizzati per l'analisi e la valutazione dei risultati e dell'efficacia dei programmi di formazione e istruzione, in quanto tiene conto di qualsiasi stile di formazione, sia informale che formale, per determinare l'attitudine in base a quattro livelli di criteri: reazione, apprendimento, comportamento e risultati.

Sulla base di questo modello, il progetto ha adottato una valutazione non lineare e formativa, considerando che il processo di apprendimento e di implementazione dovrebbe essere valutato anche in modo che il partenariato possa avere un feedback sufficiente per il riconoscimento e la convalida. Di conseguenza, sono stati progettati i seguenti strumenti di valutazione da utilizzare in entrambe le fasi pilota:

1. La Scheda di reazione è stata progettata per la valutazione dei primi due livelli, reazione e apprendimento, del Modello di Kirkpatrick. Lo strumento è stato creato con un approccio centrato sul discente, concentrandosi sull'esperienza degli insegnanti di IFP e dei dipendenti delle PMI in merito agli obiettivi del corso, ai materiali didattici e ai risultati di apprendimento trattati nel Virtual CAMPUS.
2. Il questionario sull'esperienza è stato progettato con l'obiettivo di monitorare i livelli di comportamento e di risultato nel Modello di Kirkpatrick, chiedendo ai gruppi target la loro esperienza nel Virtual CAMPUS (VC) e nell'App di valutazione mobile.

4.1.3 Struttura e fasi

Fase pilota 1

I partecipanti della fase pilota sono stati coinvolti nel Virtual CAMPUS (VC) e nella Mobile Assessment App a diversi livelli di profondità. Ai partecipanti della fase pilota 1 sono state presentate le caratteristiche e le opportunità di entrambi gli strumenti del progetto. Durante la fase pilota, sono stati anche incoraggiati a iscriversi al VC e a provare l'App. In questo modo si prevedeva sia la convalida della VC e dei contenuti formativi, sia l'introduzione delle competenze necessarie per la seconda fase, ovvero la valutazione dei contenuti della VC con i propri colleghi o studenti.

Fase pilota 2

Dopo l'introduzione degli strumenti del progetto, i partecipanti al progetto pilota hanno applicato le conoscenze acquisite durante il processo nella loro routine quotidiana di lavoro con i beneficiari target (studenti del mondo IFP e personale delle PMI). Hanno potuto navigare liberamente tra i contenuti dell'e-learning, le strutture del VC, ecc.

4.2 Relazione della valutazione complessiva

Il processo di pilotaggio per l'implementazione del progetto SME Green Skills HUB in diversi Paesi ha avuto un grande successo. La sua valutazione rivela risultati positivi ed evidenzia aree di miglioramento per aumentare l'efficacia del progetto. Il presente rapporto fornisce una panoramica e una valutazione del processo di pilotaggio, basandosi sui risultati dei quattro rapporti di valutazione (Spagna, Turchia, Italia e Portogallo) forniti. 27 utenti target hanno partecipato al processo di pilotaggio e gli strumenti del progetto hanno introdotto più di 100 beneficiari target nei Paesi pilota, con un numero totale che è ancora in crescita.

Il processo di pilotaggio ha dimostrato un'encomiabile attenzione alla collaborazione con cluster ed entità rappresentative di vari settori. Questo approccio ha facilitato la collaborazione tra aziende e organizzazioni innovative, favorendo l'allineamento delle strategie di sostenibilità con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS). Il successo del coinvolgimento di un numero significativo di enti e dei rispettivi partner indica un interesse diffuso per il progetto. Le sessioni di formazione e il monitoraggio continuo dei progressi sono stati efficaci nel garantire che i partecipanti comprendessero lo scopo e la funzionalità degli strumenti. **Il feedback degli enti coinvolti ha dimostrato che le risorse fornite sono state preziose per far progredire i loro sforzi verso una maggiore sostenibilità**.

Nelle relazioni sul processo di pilotaggio, le scuole di formazione professionale hanno sottolineato l'importanza di un processo di candidatura ben strutturato che comunichi chiaramente i vantaggi del progetto per gli studenti del mondo IFP e i dipendenti delle PMI. **Gli insegnanti hanno apprezzato i risultati di apprendimento esaustivi e l'approccio interdisciplinare di progetti come impostati come SME Green Skills HUB**. Tuttavia, è emerso che gli insegnanti/PMI trainer non avevano una conoscenza preliminare degli OSS, evidenziando la necessità di integrare la formazione relativa agli OSS nel curriculum. Per migliorare l'efficacia dell'attuazione degli OSS nelle PMI, sono state raccomandate una migliore collaborazione e comunicazione tra PMI e il mondo dell'IFP, facilitata da una piattaforma dedicata. **Il feedback delle PMI ha indicato una maggiore attenzione agli aspetti ambientali ed economici degli OSS, suggerendo la necessità di una**

maggiore attenzione alla dimensione sociale.

La fase pilota ha dimostrato di avere successo coinvolgendo una **moltitudine di enti locali e utenti target**, superando gli indicatori chiave di performance del progetto. Il coinvolgimento di enti con diverse specializzazioni e di utenti target impegnati in attività di formazione, training e coaching all'interno delle PMI ha contribuito all'efficacia del progetto.

La valutazione dei corsi online e dell'applicazione mobile di valutazione ha evidenziato la loro efficacia nel fornire contenuti ben strutturati e coinvolgenti. Tuttavia, è stata individuata la necessità di un aggiornamento continuo dei corsi online e di un'ulteriore familiarizzazione degli utenti con le funzionalità della piattaforma. Le raccomandazioni includono la numerazione dei moduli per facilitare la navigazione all'interno della sezione VOOCs e il miglioramento del testo introduttivo dell'app di valutazione mobile per comunicare chiaramente i suoi obiettivi. I criteri di prestazione e gli esempi pratici all'interno dell'applicazione di valutazione mobile sono stati ritenuti rilevanti, ma la loro natura estesa ha richiesto la considerazione di una versione più interattiva o più breve.

È stato riconosciuto il potenziale trasformativo del progetto nel plasmare le pratiche aziendali delle PMI. Tuttavia, sono stati consigliati più tempo per portare a termine i corsi (rispetto alle scadenze dovute alla fase pilota) e una più profonda integrazione degli OSS nelle pratiche aziendali. Le PMI hanno individuato opportunità per l'attuazione degli OSS, come le pratiche eco-compatibili e il consumo responsabile. I diversi livelli di conoscenza preliminare e di impegno delle PMI hanno evidenziato l'importanza di fornire opportunità educative e lezioni pratiche associate a casi studio di successo. Ecco alcuni elementi che costituiscono i punti chiave del processo di pilotaggio:

1. **Coinvolgimento andato a buon fine**: Il processo di pilotaggio ha raggiunto l'obiettivo di coinvolgere un numero significativo di soggetti, tra cui scuole di formazione professionale, PMI, cluster e organizzazioni rappresentative di diversi settori.
2. **Conoscenza e interesse**: Molte delle entità coinvolte avevano già una conoscenza di base degli OSS e hanno trovato le risorse fornite dal processo di pilotaggio interessanti e utili per far progredire i loro sforzi in tema di sostenibilità.
3. **Effetto moltiplicatore**: Il processo di pilotaggio non solo ha coinvolto un numero consistente di enti, ma ha anche beneficiato delle loro ampie reti, consentendo la condivisione delle lezioni apprese e dei risultati con decine di partner all'interno dei rispettivi settori.
4. **Formazione e supporto**: Il processo di pilotaggio si è inizialmente concentrato sulla conduzione di sessioni di formazione per spiegare lo scopo e la funzionalità degli strumenti utilizzati. Il monitoraggio continuo dei progressi e la raccolta di feedback hanno garantito un supporto continuo ai partecipanti.
5. **Feedback positivo**: Il feedback di valutazione dei partecipanti ha indicato che hanno trovato prezioso il processo di pilotaggio e hanno espresso l'intenzione di impegnarsi ulteriormente con meccanismi avanzati di sostenibilità che vanno oltre gli OSS.
6. **Processo di candidatura ben strutturato**: Il successo del progetto si è basato su un processo di candidatura ben strutturato che ha fornito informazioni chiare su come avrebbe

avuto un impatto positivo sulla vita quotidiana degli studenti del mondo IFP e dei dipendenti delle PMI.

7. **Risultati di apprendimento completi**: i risultati di apprendimento del progetto relativi a competenze e abilità erano completi e ben preparati, promuovendo un approccio interdisciplinare attraverso progetti come SME Green Skills HUB.
8. **Necessità di formazione degli insegnanti**: la maggior parte degli insegnanti che hanno partecipato al programma pilota aveva una conoscenza ed esperienza limitata in materia di OSS, evidenziando l'importanza di incorporare la formazione sull'attuazione degli OSS nei futuri curriculum per colmare questa lacuna.
9. **Collaborazione rafforzata**: il processo pilota ha sottolineato la necessità di una maggiore collaborazione e di una migliore comunicazione tra PMI e mondo dell'IFP, con raccomandazioni per lo sviluppo di una piattaforma dedicata per facilitare l'interazione.
10. **Digitalizzazione**: la maggior parte dei partecipanti è stata molto soddisfatta delle attività pianificate perché è stata un'opportunità per utilizzare strumenti digitali.

In conclusione, il processo pilota ha dimostrato il successo dell'ingaggio, trasferimento di conoscenze e supporto per le entità coinvolte nell'implementazione di pratiche sostenibili, in linea con gli OSS. Il processo di candidatura ben strutturato, i risultati di apprendimento completi e l'enfasi sulla formazione e sulla collaborazione degli insegnanti/trainer hanno contribuito al successo complessivo del processo pilota. Il feedback ricevuto dai partecipanti riflette il loro apprezzamento per le risorse e la loro intenzione di incorporare ulteriormente le pratiche di sostenibilità oltre gli SDG.

Tuttavia, come valutazione complessiva delle implementazioni pilota, ci sono lezioni apprese che potrebbero incrementare ulteriormente il valore aggiunto dei risultati del progetto SME Green Skills HUB:

1. **Importanza della conoscenza pregressa**: una delle lezioni chiave apprese dal processo pilota è l'importanza di valutare la conoscenza e la comprensione pregressa dei partecipanti. Mentre alcune entità e individui avevano già una conoscenza di base degli OSS, altri necessitavano di una formazione di base. Ciò evidenzia la necessità di approcci su misura che soddisfino i diversi livelli di conoscenza ed esperienza dei partecipanti.
2. **Collaborazione e networking**: il successo del processo pilota è stato notevolmente rafforzato dagli sforzi di collaborazione e dalle opportunità di fare rete fornite ai partecipanti. Riunendo entità provenienti da diversi settori e industrie, il progetto pilota ha facilitato la condivisione di approfondimenti, lezioni apprese e buone pratiche. Questo approccio collaborativo non solo ha arricchito l'esperienza di apprendimento, ma ha anche favorito un senso di comunità e responsabilità collettiva verso gli obiettivi di sostenibilità.
3. **Integrazione nel curriculum**: il processo pilota ha rivelato l'importanza di integrare l'attuazione degli OSS nel curriculum degli istituti scolastici. La limitata esposizione e conoscenza degli studenti e degli insegnanti riguardo a questo tema ha evidenziato la necessità di programmi di formazione ed istruzione dedicati per promuovere la

consapevolezza e la comprensione. Incorporando contenuti relativi agli OSS nel curriculum, le istituzioni educative possono garantire un'educazione alla sostenibilità a lungo termine.

4. **Vincoli temporali e flessibilità**: il processo pilota ha incontrato sfide legate ai vincoli temporali, in particolare in termini di durata assegnata alla formazione e all'implementazione all'interno delle PMI. Il periodo di tempo limitato ha influito sulla profondità dell'impegno e ha ostacolato la capacità di attuare pienamente pratiche sostenibili. È fondamentale assegnare tempo sufficiente e fornire flessibilità ai partecipanti per facilitare una comprensione più completa e un'integrazione efficace degli Obiettivi di sviluppo sostenibile.
5. **Applicazione pratica e casi di studio**: il processo pilota ha sottolineato l'importanza dell'applicazione pratica e dell'uso di casi di studio nei materiali di formazione. Presentando esempi reali di implementazione degli OSS nelle PMI, i partecipanti hanno acquisito una migliore comprensione di come le pratiche di sostenibilità possano essere efficacemente applicate nelle proprie organizzazioni. L'inclusione di esercizi pratici e casi studio può migliorare l'esperienza di apprendimento e promuovere l'attuazione pratica degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Queste lezioni apprese evidenziano l'importanza di approcci su misura, collaborazione, integrazione nel curriculum, adeguata allocazione del tempo e applicazione pratica nelle iniziative future focalizzate sulla promozione della sostenibilità e sull'attuazione degli OSS.

5. Raccomandazioni per migliorare la trasferibilità dei risultati del progetto e massimizzare l'utilizzo dei risultati tra potenziali utenti

Questo documento può essere considerato come un nuovo strumento per sostenere l'ulteriore maturazione delle politiche di riconoscimento e accreditamento sull'attuazione degli OSS nelle PMI. Potrebbero esserci alcuni approcci da adottare per favorire la maturazione delle politiche di riconoscimento e accreditamento sull'attuazione degli OSS nelle PMI. Si tratta di conclusioni e raccomandazioni basate sui feedback raccolti durante le attività pilota nei paesi partner.

- In Europa, il riconoscimento delle attività di apprendimento e formazione non formale è ancora in fase di elaborazione. Nonostante gli sforzi significativi da parte dei paesi membri per convalidare l'apprendimento non formale, non esistono certificazioni e standard di qualità a livello europeo in tutti i paesi membri. Secondo l'inventario europeo dell'apprendimento non formale e informale, la convalida consente agli studenti di acquisire parti di credenziali attraverso crediti ed esenzioni; altre forme di qualifiche e certificati non formali, così come la creazione di specifiche, sono meno desiderabili. Le domande di valutazione situate nell'Appendice 1 possono aiutare a riconoscere l'apprendimento non formale degli individui.
- SME Green Skills HUB Quadro Europeo delle Competenze (IO1), CAMPUS Virtuale (IO2) e Mobile Assessment App (IO3) e/o alcune parti di essi possono essere integrati nei programmi di formazione degli istituti di istruzione e formazione professionale che forniscono istruzione formale, centri di IFP non formale o continua che forniscono istruzione non formale e PMI che forniscono istruzione ai propri dipendenti con formatori interni.
- Alla luce di questi risultati, non è garantito che l'implementazione dei risultati di SME Green Skills HUB come offerta di formazione non formale comporterebbe la convalida delle attività di apprendimento, poiché non ci sarà un piano di formazione standard all'interno di un contesto nazionale. È opportuno notare, tuttavia, che quanto fornito SME Green Skills HUB Virtual CAMPUS potrebbe aiutare nel processo di validazione.
- Il processo pilota ha coinvolto una vasta gamma di partecipanti, tra cui fornitori di IFP, dipendenti di PMI, manager e formatori aziendali. Ciò ha dimostrato che il progetto ha il potenziale per essere utilizzato da un vasto pubblico.
- È importante evidenziare che i risultati di SME Green Skills sono stati progettati e sviluppati sulla base delle linee guida ECVET, dell'approccio ai risultati dell'apprendimento e della loro

definizione in base ai livelli EQF. Ciò garantisce che siano potenzialmente trasferibili tra diversi quadri di IFP in Europa.

6. Appendice 1. Domande di valutazione

Si raccomanda agli studenti che desiderano riconoscere il proprio apprendimento precedente in questo campo e dimostrare la propria competenza di superare questo test con almeno il 75% di successo, il che significa che devono rispondere correttamente ad almeno 27 domande

Unità 1 – Introduzione agli OSS in un business	
Selezionare quale valore può apportare alla società e ai mercati la riuscita attuazione degli OSS nelle PMI. È possibile più di una opzione: - Rafforzare l'istruzione, favorendo così dipendenti più qualificati e impegnati. - Compiere progressi in materia di parità di genere e di emancipazione delle donne. - Fare in modo che i grandi mercati come la Cina o l'India diano l'esempio in termini di piani aziendali sostenibili.	Conoscenza
Domanda 2. Quali sono le tre grandi aree coperte dai 17 SDG? - Porre fine alla povertà, all'uguaglianza di genere e alla sostenibilità ambientale. - Giustizia sociale, sviluppo economico e sostenibilità ambientale. - Porre fine alla povertà, allo sviluppo industriale e alla sostenibilità ambientale.	
Domanda 3. L'SDG Compass è la guida di riferimento per aziende e PMI su come allineare le proprie strategie e misurare e gestire il proprio contributo all'attuazione degli OSS. Selezionare i cinque passaggi proposti dalla SDG Compass nell'ordine corretto: - 1) Comprendere gli OSS. 2) Definire le priorità. 3) Stabilire obiettivi. 4) Integrazione. 5) Reporting e comunicazione. - 1) Comprendere gli OSS. 2) Stabilire obiettivi. 3) Definire le priorità. 4) Integrare e comunicare. 5) Segnalazione.	Competenza
Domanda 4. Determinare se la seguente affermazione è vera o falsa: - Gli impatti sui dipendenti generati dalle PMI competitive possono contribuire direttamente al raggiungimento dell'eliminazione della povertà (OSS 1), dell'eliminazione della fame (OSS 2), della buona salute e del benessere (OSS 3) e del lavoro dignitoso e della crescita economica (OSS 8). (VERO)	
Domanda 5. Quali dei seguenti sono benefici derivanti dall'attuazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile nelle PMI? - Identificazione di nuove opportunità di business. - Valorizzare la sostenibilità aziendale. - Creazione di nuovi dipartimenti dedicati alla sostenibilità ambientale in qualsiasi area di business. - Rafforzare le relazioni con gli stakeholder pubblici e privati.	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. Indicare quale delle seguenti opzioni ritieni sia una buona pratica per l'attuazione degli OSS al fine di generare benefici per le imprese (sono possibili più opzioni):	

- Le PMI possono lavorare come fornitori di istruzione tecnica e professionale attraverso programmi di apprendimento basati sul lavoro. - Creazione di nuovi modelli di business allineati con uno o più OSS. - Trovare modi per allineare l'azienda a ciascuno dei 17 OSS, dal suo business al rapporto con i suoi stakeholder**.**	
Unità 2. Comprendere il ruolo delle competenze verdi nelle PMI	
Domanda 1. Qual è la migliore definizione di competenze verdi? **-** Competenze necessarie per adattare processi, servizi e prodotti ai cambiamenti climatici e alle normative e requisiti ambientali ad essi correlati. - Le conoscenze, le abilità, i valori e gli atteggiamenti necessari per vivere, sviluppare e sostenere una società sostenibile ed efficiente sotto il profilo delle risorse. - Entrambe le definizioni sono corrette.	Conoscenza
Domanda 2. Indicare se la seguente citazione è vera o falsa - I dipendenti delle PMI devono aggiornare le proprie competenze per soddisfare le nuove esigenze di competenze delle industrie verdi. Ciò includerebbe settori come l'edilizia e l'ammodernamento efficienti dal punto di vista energetico, le energie rinnovabili, il riciclaggio e i servizi ambientali. Ciò rappresenta un'opportunità per le PMI verdi di realizzare una crescita inclusiva contribuendo allo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti. (VERO)	
Domanda 3. Quale dei seguenti OSS ritieni sia correlato allo sviluppo di competenze verdi? - OSS 17: Partenariati per gli obiettivi. - OSS 8: Lavoro dignitoso e crescita economica. - OSS 5: Uguaglianza di genere. - OSS 7: Energia pulita e accessibile. - OSS 15: La vita sulla terra. - OSS 10: ridurre le disuguaglianze.	Competenza
Domanda 4. Indicare quale delle seguenti affermazioni è corretta. - Il Piano d'Azione Verde, adottato nel luglio 2011, è un documento di riferimento che comprende gli ambiti di apprendimento necessari per sviluppare competenze verdi. - Il piano d'azione verde sostiene l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile nelle PMI. - Il piano d'azione verde è stato sviluppato per aiutare le PMI a sfruttare le opportunità offerte dalla transizione verso un'economia verde.	
Domanda 5. Indicare se la seguente affermazione è corretta. - L'economia circolare è considerata una delle migliori opportunità per promuovere catene di valore verdi basate sull'efficienza delle risorse, sul riutilizzo di materiali e/o rifiuti e sul sostegno della cooperazione intersettoriale. (VERO)	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. Quali vantaggi possono essere considerati un fattore di differenziazione per le PMI che integrano pratiche verdi nei loro processi? - Miglioramento della qualità dei prodotti. - Vantaggio con i clienti attuali. - Vantaggio nell'acquisizione di nuovi clienti. - Opportunità di esportazione grazie alla gestione ambientale. - Attrarre dipendenti migliori. - Migliore morale dei dipendenti. - Tutto quanto sopra può essere considerato un fattore di differenziazione.	
Unità 3. Definire le priorità di sostenibilità	

Domanda 1. Indicare quali dei seguenti sono ostacoli all'implementazione di una strategia di sostenibilità in un'azienda **-** Inerzia verso il cambiamento. - Riluttanza a livello UE ad attuare strategie di sostenibilità. - La necessità di un investimento iniziale di tempo e risorse finanziarie e umane per realizzare una strategia coerente. - Pericoli per la forza lavoro derivanti dall'attuazione di una strategia di sostenibilità. - Il disallineamento tra sostenibilità e valore commerciale.	Conoscenza
Domanda 2. Quale delle seguenti sequenze di passaggi è necessario seguire per la definizione delle priorità di sostenibilità in un'azienda? **-** Comprendere cosa significa la "definizione delle priorità di sostenibilità" / Mappare l'impatto dell'organizzazione sugli OSS / Identificare le priorità di sostenibilità sulla base degli impatti precedentemente identificati. - Valutazione degli esempi / Definizione della mappatura dell'impatto dell'organizzazione sugli OSS / Definizione finale degli impatti.	
Domanda 3. Indicare se la seguente affermazione è vera o falsa: **-** Quando si supporta un'azienda nella definizione delle priorità degli obiettivi di sostenibilità, è importante essere in grado di fornire esempi pratici e/o indicatori utili e misurabili, soprattutto quando si persegue un'analisi approfondita. (VERO)	Competenza
Domanda 4. Quale dei seguenti affermazioni è importante da considerare quando si avvia la guida per l'implementazione di una strategia di sostenibilità in un'azienda? **-** Avere una buona comprensione degli obiettivi e della missione dell'azienda e almeno una panoramica della propria attività. - Conoscere in anticipo la strategia OSS dell'azienda. - Conoscere il numero esatto di persone che saranno coinvolte nella definizione della strategia. - Avere una visione d'insieme del processo di definizione delle priorità fin dall'inizio ed essere a conoscenza di metodologie alternative per le aziende con risorse limitate.	
Domanda 5. Indicare se la seguente affermazione è vera o falsa: **-** Le strategie di definizione delle priorità da sviluppare devono optare per la riduzione degli impatti negativi o per il potenziamento di quelli positivi, e non è consigliabile mescolare i due. (Falso)	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. Quali dei seguenti azioni sono importanti per la corretta definizione delle priorità degli obiettivi di sostenibilità nell'azienda? - Saper individuare priorità ed obiettivi legati alla concreta attività dell'azienda - Aiutare l'azienda ad acquisire autonomia per le fasi successive o iterazioni del processo di definizione delle priorità. - Assicurarsi che il team che definisce la strategia di sostenibilità sia composto solo da manager di grande esperienza. - Assicurarsi che l'organizzazione non sia influenzata dalle prestazioni di sostenibilità e dalle priorità di altri quando si conduce l'analisi.	
Unità 4: Progettare strategie e piani d'azione per la sostenibilità	
Domanda 1. Quali sono le dimensioni essenziali per la definizione di una strategia orientata alla sostenibilità? **-** Sociale - Ambientale - Economica - Organizzativo - Culturale	Conoscenza
Domanda 2. Quali sono le dimensioni fondamentali per condurre un'analisi strategica? **-** Analisi dell'ambiente esterno (analisi della dimensione politica, tecnologica, economica e sociale).	

- Analisi dell'ambiente interno (analisi delle risorse e competenze aziendali). - Analisi dell'ambiente esterno (analisi delle dimensioni politica, tecnologica, economica e sociale) e analisi dell'ambiente interno (analisi delle risorse e competenze aziendali)	
Domanda 3. Cos'è un modello di business sostenibile (SBM)? - Il Sustainable Business Model (SBM) è lo strumento in grado di definire gli obiettivi aziendali esclusivamente in termini sociali e ambientali. - Il Sustainable Business Model (SBM) è lo strumento in grado di definire gli obiettivi aziendali anche in termini sociali e ambientali e non solo dal punto di vista economico e finanziario. - Il Sustainable Business Model (SBM) è lo strumento in grado di definire gli obiettivi aziendali anche in termini sociali e ambientali ma la priorità resta sul punto di vista economico e finanziario.	Competenza
Domanda 4. Come impostare e spiegare una Balanced Scorecard (BSC)? - La Balanced Scorecard deve considerare obiettivi (obiettivi strategici da raggiungere per avere successo), misure (indicatori per misurare la performance), target (definizione dei valori quantitativi minimi da raggiungere) e iniziative (attività da implementare per raggiungere gli obiettivi). - La Balanced Scorecard deve considerare obiettivi (obiettivi strategici da raggiungere per avere successo), misure (indicatori per misurare la performance), e target (definizione dei valori quantitativi minimi da raggiungere). - La Balanced Scorecard deve considerare obiettivi (obiettivi strategici da raggiungere per avere successo), misure (indicatori per misurare la performance), target (definizione dei valori quantitativi minimi da raggiungere), iniziative (attività da implementare per raggiungere gli obiettivi obiettivi), ambientale (contesto in cui opera l'azienda).	
Domanda 5. Come si potrebbe definire e implementare una strategia aziendale? - La strategia è uno strumento e un percorso di sviluppo attraverso il quale l'azienda si interroga sul contesto ambientale e sulle persone con cui dovrà interagire per attuarla. - La strategia è un'idea e un percorso di sviluppo attraverso il quale l'azienda si interroga sul proprio business e sulle persone con cui dovrà interagire per realizzarlo. - La strategia è uno strumento e un percorso di sviluppo attraverso il quale l'azienda si interroga sul proprio business e sulle persone con cui dovrà interagire per attuarlo. (corretto)	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. Al fine di introdurre comportamenti socialmente responsabili all'interno delle PMI, definire cos'è la responsabilità sociale d'impresa: - L'integrazione volontaria delle preoccupazioni strategiche delle imprese nelle loro operazioni e relazioni commerciali, al di là dei requisiti legali e degli obblighi contrattuali. - L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni e relazioni commerciali, al di là degli obblighi legali. - L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali, ecologiche e strategiche delle imprese nelle loro operazioni e relazioni commerciali, al di là dei requisiti legali e degli obblighi contrattuali.	
Unità 5: Applicazione del ciclo PDCA	
Domanda 1. Quali sono i vantaggi derivanti dall'implementazione di un modello di garanzia della qualità e pianificazione delle azioni nelle PMI? - Assicurare un miglioramento continuo della qualità dei processi. - Aumentare i meccanismi di controllo e guidare i processi da una posizione centrale. - Raccogliere dati sugli errori e trovare possibili soluzioni.	Conoscenza
Domanda 2. Cosa significa PDCA? Conosci il modello del ciclo PDCA, le sue fasi e cosa significa l'acronimo? - Potere di compiere azioni controllate. - Protocollo per fornire un'azione certificata.	

- Pianificare, fare, controllare, agire.	
Domanda 3. Quali di questi segnali sono indicatori del fatto che l'introduzione di un approccio strutturato nell'assicurazione della qualità sarebbe vantaggiosa? Sono possibili più risposte corrette. - Insoddisfazione dei dipendenti. - Frequenti errori nella produzione o nel servizio fornito. - Non raggiungere la qualità desiderata di prodotti o servizi - Scarsa performance aziendale	Competenza
Domanda 4. Quando si implementa un modello di garanzia della qualità mediante il modello PDCA, qual è l'ordine corretto? - Pianificare —> Fare —> Agire —> Controllare - Fare —> Controllare —> Pianificare —> Agire - Agire —> Controllare —> Pianificare —> Eseguire - Pianificare —> Fare —> Controllare —> Agire	
Domanda 5. Quali sono dei passaggi necessari per poter seguire autonomamente un processo PDCA? - Comprendere il ciclo PDCA. - Avere l'autorità per attuare misure per la garanzia della qualità. - Essere in grado di partecipare attivamente ad ogni fase del processo. - Essere in grado di registrare/monitorare ciò che accade in ogni fase del processo.	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. Quali sono gli indicatori del successo dell'implementazione di un processo di garanzia della qualità e di una pianificazione delle azioni strategiche? - La qualità dei servizi/prodotti aumenta nel tempo. - Gli imprenditori sono meno preoccupati per le loro attività. - È probabile che l'azienda diventi più efficiente grazie a minori problemi di qualità. - I dipendenti lavoreranno di più per raggiungere gli obiettivi aziendali.	
Unità 6: Diffusione dei risultati di sostenibilità	
Domanda 1. Quale delle seguenti affermazioni è corretta? - Ogni strategia di sostenibilità si adatta a ogni organizzazione. - Solo i giovani possono essere raggiunti utilizzando i social media. - Utilizzando i social media, la comunicazione con il pubblico target è più rapida e permanente assicurato. - Le aziende di piccole dimensioni non hanno bisogno di rendicontare i risultati raggiunti in termini di sostenibilità.	Conoscenza
Domanda 2. Scegliere l'opzione corretta nelle le seguenti affermazioni: - Le organizzazioni devono utilizzare gli standard GRI/Regionali (GRI - Global Reporting Initiative) per creare migliori report di sostenibilità. - - I rapporti di sostenibilità forniscono privacy/trasparenza (trasparenza) all'azienda descrivendo in dettaglio le misure adottate. - - Tutte le aziende/di grandi dimensioni (tutte) possono contribuire all'economia verde grazie al reporting di sostenibilità.	
Domanda 3. Quale dei seguenti affermazioni non è un passaggio importante per la creazione di report di sostenibilità? - Definire la priorità degli obiettivi di sviluppo sostenibile. - Svolgere solo attività economicamente valide/redditizie. - Misurare e analizzare	Competenza

- Reporting e integrazione	
Domanda 4. Quale delle seguenti è la strategia migliore per garantire un impatto di vasta portata sulle attività di diffusione per le PMI? **-** Utilizzo di un unico canale social. - Targeting per un pubblico specifico. - Ottenere consigli dai consulenti dei social media. - Mantenere privati i rapporti sulla sostenibilità.	
Domanda 5. – Quale dei seguenti non è tra i benefici che le aziende possono ottenere implementando obiettivi di sviluppo sostenibile? **-** Scoprire future opportunità di business. - Garantire la sostenibilità delle aziende. - Migliorare le relazioni con gli stakeholder. - Dirigere gli investimenti dell'azienda verso un'unica area.	Responsabilità e autonomia
Domanda 6. - Quale delle seguenti affermazioni è sbagliata? **-** I consumatori tendono a scegliere aziende attente alla sostenibilità. - La possibilità di soddisfare le aspettative delle parti interessate in termini di trasparenza e responsabilità è accolta con favore con l'adozione dei GRI Standards. - In termini di sostenibilità, dovrebbero essere rendicontate solo le attività che andranno a beneficio dell'azienda. - Le piattaforme di social media possono essere utilizzate per monitorare le attività di diffusione organizzativa.	