

***La Responsabilità Sociale
delle Imprese, una sfida
dei nostri tempi***

A cura di Francesca Vitelli




Enzo Albano Editore



RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

UNA SFIDA DEI NOSTRI TEMPI

A cura di Francesca Vitelli

Questa pubblicazione è realizzata nell'ambito dell'Azione Comunitaria EQUAL II ed è stata autorizzata dall'Autorità di Gestione.

Responsabile dell'informazione è l'Università Popolare di Napoli. La pubblicazione integra il Progetto: "Giugliano: agenzia per lo sviluppo sociale" – cod. IT-G2-CAM-049.

Questa informazione è resa ai sensi dell'art. 6.5 allegato, Regolamento (CE) n. 1159/2000 della Commissione, 30 maggio 2000, G.U.C.E. 31 maggio 2000 L 130 recante "Azioni informative e pubblicitarie a cura degli Stati membri sugli interventi dei fondi strutturali".

Progetto EQUAL II
"Giugliano: Agenzia di sviluppo sociale"
Cod. IT-G2-CAM-049

"LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE, UNA SFIDA DEI NOSTRI TEMPI"

Indice

Prefazione: Dott. Santo Vittorio Romano (pag. 9)

Introduzione: Dott.ssa Francesca Vitelli (pag. 12)

I Parte

“LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE: DEFINIZIONI, ORIENTAMENTI, ESPERIENZE”

- “Verso una teoria dell’impresa compatibile con i principi della responsabilità sociale “ (prof. Paolo Stampacchia) (pag.16)
- La RSI nell’orizzonte strategico dell’Unione Europea (dott. Cristofaro Sola) (pag.30)
- La RSI, sicurezza sul lavoro e sistemi di gestione (ing. Attilio Montefusco) (pag.84)
- Vantaggi dall’integrazione dei Sistemi Gestionali delle Imprese (ing. Chiara Anselmi) (pag. 100)
- Da qualità economica a qualità etico sociale (dott.ssa Claudia Strasserra) (pag. 114)
- Opportunità per le imprese e le offerte dall’INAIL (dott.ssa Donata Ida Volino) (pag.123)
- Il contributo dell’organo di vigilanza delle ASL nella RSI (dott.ssa M. R. D’Anna - dott. R. Graziano – dott.ssa L. Marino) (pag. 131)
- Sicurezza ed organizzazione del lavoro nel contesto della Responsabilità Sociale d’Impresa. (dott. Sergio Bruschini) (pag. 138)

II Parte

I DATI DELLA CAMPANIA: LO SPORTELLO RSI DI NAPOLI E IL PROGETTO EQUAL “GIUGLIANO AGENZIA PER LO SVILUPPO SOCIALE”

- Analisi dei Sistemi di Gestione certificati delle imprese in Campania (Prof.Gennaro Cavaliere – Sig. Amedeo d’Angelo – Sig. Mario Borrelli) (pag. 147)
- Il progetto: RSI, la sfida dei nostri tempi (dott.ssa Francesca Vitelli) (pag.178)

Prefazione

La mia esperienza in tema di RSI è legata più che altro alle problematiche connesse al suo sviluppo ed in particolare alla poca attenzione che fino a qualche anno fa veniva riservata da Amministratori Pubblici e dalle aziende, che risponde, essenzialmente, per una p.m.i., alla logica “mai nel mio giardino” e per una medio-grande impresa “se proprio dobbiamo farla non deve mai interagire con la gestione operativa e mai condizionarla”.

Dovendo fare la presentazione a questo lavoro, ho avuto, pertanto, alcune forti perplessità legate alla minima conoscenza dei presupposti, sia scientifici sia tecnici ed ancor meno politici, che l’hanno generata, trattandosi di una esperienza di tipo formativo realizzata in un ristretto ambito territoriale che si va a collocare in chiusura di un articolato programma sperimentale, svolto da una pluralità di organismi con finalità piuttosto diversificate.

Dall’altra parte, però, la mia diretta esperienza sul tema e sulle problematiche della Responsabilità Sociale, mi ha convinto che forse potevo rappresentare al meglio una testimonianza operativa e concreta nello spirito, sia del programma Equal in cui si inserisce e sia di questa nuova attività che, come Unioncamere Campania, abbiamo avviato su sollecitazione e in diretta collaborazione con il Consorzio Promos Ricerche.

Il programma Equal avviato nel 2000 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha coinvolto i Paesi dell’Unione Europea finanziando circa 3.400 progetti rivolti ai soggetti considerati più deboli: disabili, immigrati e richiedenti asilo ed anche a quanti faticano ad entrare o a restare nel mercato del lavoro, ad esempio (donne, lavoratori con bassa qualifica ecc.). In Equal lo sviluppo sociale e occupazionale si configura come presupposto dello sviluppo economico e produttivo del territorio in grado di favorire la riduzione dei divari tra i diversi contesti locali. Lo sviluppo locale mira a preservare le prospettive di crescita per le future generazioni e presuppone una collaborazione tra i diversi livelli istituzionali, gli attori del territorio e le parti sociali, rafforzando i legami attraverso processi di integrazione a livello locale.

L’obiettivo era proiettato a sviluppare: la concertazione di strategie per l’integrazione delle politiche di coesione sociale con gli interventi di politica formativa e del lavoro, l’individuazione delle variabili di sviluppo per l’elaborazione di sistemi integrati d’intervento su base locale, la promozione di collaborazioni tra tutti i responsabili dello sviluppo locale (Pubbliche Amministrazioni, servizi per l’impiego, imprese, parti sociali, ecc.) e la costituzione di tavoli territoriali con gli attori locali pubblici e privati. In tali prospettive sono stati realizzati, inol-

tre, interventi che intendevano sviluppare osservatori, forum, tavoli di lavoro, tavoli di concertazione, sottoscrizione di patti sociali e territoriali, ecc.

Per il progetto Equal dell'area Giuglianese ci si è subito resi conto che il territorio in questione presentava forti elementi di esclusione sociale. Il tasso di disoccupazione toccava il 70%, con grosse difficoltà di crescita dovute al dissesto idrogeologico, alla segmentazione delle imprese ed ad un elevato tasso di criminalità.

L'intervento, quindi, ha mirato a promuovere un'azione di sostegno alle imprese profit e no profit, sviluppando alleanze e sinergie tra le imprese e il settore pubblico, cercando di accrescere la responsabilità sociale delle imprese.

Nella strategia tesa alla valorizzazione e al miglioramento dei servizi finalizzata allo sviluppo locale e alla crescita della cultura imprenditoriale e del senso etico, si inserisce il programma che l'Università Popolare ha sviluppato in diretta collaborazione con il Consorzio Promos Ricerche, riunendo insieme oltre sessanta giovani diplomati e laureati in cerca di nuove opportunità di lavoro. Sono stati, così realizzati corsi per *Auditor di Sistemi di Gestione per la Qualità*, *Auditor Interno di Sistemi di Gestione Ambientale* e *Addetto ai Servizi di Prevenzione e Protezione qualificati CEPAS*, rilasciando titoli spendibili sul mercato del lavoro. A questi giovani sono stati affiancati, anche, dirigenti e quadri di imprese, consulenti aziendali e professionisti, con sede operativa e strutture aziendali nel territorio del Giuglianese, che dopo selezionati sono stati ammessi ai corsi.

L'integrazione tra politiche formative, occupazionali e sociali, quale nuovo modello di imprenditoria socialmente responsabile, si eleva a sistema con il seminario conclusivo del programma teso a raccogliere studio/ricerca e la sperimentazione diretta di azioni formative, occupazionali, culturali e sociali e l'individuazione di buone prassi nel campo della responsabilità sociale d'impresa.

Tale approccio, già sperimentato dallo "sportello della Camera di Commercio di Napoli", è proiettato a raccordare, in piena sinergia, le esigenze gestionali di un'impresa che può rispondere alla necessità emergente di ricoprire un nuovo ruolo nel suo contesto territoriale non solo dal punto di vista economico, ma più che altro sociale e perfino culturale.

Da tale convinzione è nata l'attivazione di un accordo quadro tra Unioncamere Campania, Promos ricerche ed INAIL Campania finalizzato a promuovere una maggiore cultura su qualità, sicurezza e tutela dell'ambiente nelle imprese della regione Campania.

In particolare, tale collaborazione ha lo scopo di promuovere una cultura per lo sviluppo della qualità delle produzioni e servizi, della sicurezza sul territorio e della salvaguardia e tutela dell'ambiente, definendo e sviluppando progetti infor-

mativi e formativi proiettati a far conoscere obblighi ed opportunità alle imprese campane.

Operativamente l'intento è quello di promuovere la conoscenza e l'utilizzo delle norme tecniche nella Pubblica Amministrazione, quale strumento di efficacia e trasparenza e di valutare l'impatto organizzativo derivante dall'introduzione di soluzioni innovative e sviluppare sistemi di gestione della sicurezza, qualità e tutela ambientale e concrete iniziative da promuovere per la RSI.

Mi piace, in conclusione, dare una testimonianza tangibile di sviluppo dell'impostazione data confermando che, già per il 2008, è stato predisposto, nell'ambito dell'accordo citato, un Programma Unico Regionale per promuovere sicurezza sui luoghi di lavoro e contestualmente la Responsabilità Sociale nelle Imprese con interventi che prevedono la realizzazione di incontri informativi su obblighi ed opportunità locali e regionali da realizzare presso le Camere di Commercio di Avellino, Benevento, Caserta e Salerno.

L'attivazione di Punti di consultazione ed informazione sulla Normativa Tecnica nazionale ed, in particolare, sulla sicurezza e sulla responsabilità sociale, oltre che l'attivazione di Tavoli di consultazione con Enti Locali, Istituzioni, Associazioni di categoria, Ordini professionali ed altri soggetti potenzialmente interessati al tema, saranno finalizzati a promuovere l'equità sociale e proiettati a sviluppare un maggior "dialogo sociale" in tutte le province della Campania.

Dott. Santo Vittorio Romano
Direttore di Unioncamere Campania

Introduzione

La Responsabilità Sociale d'Impresa costituisce una delle più significative sfide dei nostri tempi.

L'Università Popolare di Napoli, ente che ha svolto un segmento operativo del progetto finanziato dall'Unione Europea nell'ambito dell'azione Equal II e denominato "Giugliano: agenzia di sviluppo sociale", ha inteso rimarcare il concetto scegliendolo a titolazione dell'intervento. E anche questa pubblicazione reca lo stesso titolo.

L'idea che ha guidato il team di professionisti impegnati nel progetto ha fatto perno sulla concreta possibilità che il modello economico del prossimo futuro possa determinare un cambiamento profondo nella società. E' pur vero che quando si parla di grandi trasformazioni destinate a incidere sugli stili di vita delle singole persone, si abbia un giustificato timore di essere in presenza di un arretramento, o peggio di una compressione, della sfera dei diritti individuali e delle libertà personali.

La globalizzazione, ad esempio, è vissuta da molte popolazioni come un grande evento epocale che però decurta di una parte, più o meno ampia, la facoltà decisionale dell'individuo.

Sebbene si possano ritenere fondate gran parte delle paure e delle resistenze che la società nelle sue diverse articolazioni manifesta, tuttavia vi sono concrete ragioni per considerare possibile una trasformazione, in senso positivo, dei modelli di vita delle persone più di quanto ad oggi non sia accaduto. Le organizzazioni internazionali e le istituzioni comunitarie europee in particolare hanno scelto di farsi carico delle preoccupazioni dei cittadini, a qualsiasi latitudine essi vivano. Si tratta, quindi, di tracciare le linee guida del modello sociale ad uso delle future generazioni. Per questo obiettivo le organizzazioni internazionali e anche le istituzioni comunitarie europee hanno elaborato una strategia centrata sulla qualità della vita individuale calata in un ambiente con essa compatibile. Tutto ciò senza ricorrere al sacrificio, sull'altare dell'ambientalismo e della lotta per i diritti umani, della crescita economica prodotta dalla libera impresa. Questa strategia può essere sinteticamente rappresentata dall'espressione: sviluppo sostenibile. La chiave per costruire il futuro attraverso lo sviluppo economico è rappresentata dalla sua sostenibilità. Perché ciò sia possibile è necessario che le imprese stesse facciano passi in avanti. E' del tutto evidente che il sistema produttivo debba avvertire l'esigenza, al di fuori di ogni obbligo o imposizione afferente dall'esterno, di rigenerarsi negli obiettivi e nei metodi attraverso i quali conseguire i propri scopi. Una importante novità si è comunque prodotta

in questi ultimi decenni: la società civile, nella maggior parte delle sue componenti, ha definitivamente compreso l'importanza e l'utilità sociale del profitto. Ed ha anche compreso quanto il profitto conseguito dai privati sia funzionale ad ogni politica di redistribuzione sociale. Ma quella stessa società ha imparato, a proprie spese, che cedere in modo incondizionato alle logiche del profitto non comporta vantaggio, al contrario potrebbe essere foriero di gravi squilibri sociali. Il profitto ancorché perseguito liberamente, deve essere temperato dalla consapevolezza dei produttori di riconoscere limiti alla propria azione e, allo stesso tempo, di accettare ruoli che conducano ad un benessere diffuso e inclusivo. Questa nuova modalità dell'essere di un'impresa è il nocciolo concettuale, oggi universalmente riconosciuto, come Responsabilità Sociale delle Imprese. Come in ogni stagione di autentica trasformazione, anche nel caso della RSI si determina un andamento asimmetrico nelle modalità e nei tempi di approccio alla nuova cultura. Non tutti i destinatari si sono avviati nello stesso momento sul percorso della riconversione e non tutti loro hanno recepito il senso di innovazione che la RSI conduce.

Nei primi anni di questo nuovo millennio i Paesi con tradizioni di democrazia e di libertà più consolidate hanno avviato programmi e progetti per aiutare il mondo imprenditoriale a riformare i propri comportamenti economici, sociali ed ambientali secondo gli standard della RSI.

Le istituzioni Comunitarie della U.E. hanno prodotto importanti decisioni sulla materia specifica ed hanno dato impulso ad iniziative destinate a produrre effetti all'interno delle economie degli stati membri. Ciò è accaduto anche in Italia che va progressivamente adeguandosi alle prassi in essere nei Paesi più avanzati della Comunità Europea.

Il progetto "Giugliano: agenzia di sviluppo sociale" si inquadra nel contesto delle iniziative promosse per la diffusione della cultura della RSI. E' significativo che l'area geografica bersaglio sia stata individuata tra quelle, nella provincia di Napoli, dove le problematiche connesse al libero esercizio dell'impresa sono particolarmente numerose e, per loro natura, complesse. Il target, infatti, è la sub area produttiva del Giuglianesi. La zona indicata, che ha come capocentro il comune di Giugliano in Campania, comprende altre sei realtà municipali, segnatamente i comuni di: Calvizzano, Marano di Napoli, Melito, Mugnano di Napoli, Qualiano, Villaricca oltre lo stesso comune di Giugliano. Il lavoro prodotto sul territorio ha dato dei risultati, per molti aspetti, sorprendenti al punto che si potrebbe emendare sostanzialmente un giudizio già negativo consolidatosi nel tempo sulla base di luoghi comuni.

Questo lavoro, dunque, si propone, in una sua parte, di dare conto dei risultati delle indagini effettuate sul territorio target e dei conseguenti interventi posti in

essere. Le informazioni ottenute possono essere comparate con i dati, che anche compaiono in questo elaborato, della responsabilità sociale in Campania e nella provincia di Napoli in particolare.

Per altra parte, invece, questa pubblicazione ha l'ambizione di essere uno strumento di divulgazione della RSI e delle conoscenze, degli orientamenti, delle esperienze e delle prassi ad essa connesse. La pubblicazione è stata realizzata grazie al contributo di esperti scelti per rispondere a motivi di coerenza dell'ordito del testo, in particolare si è inteso affidare a qualificati rappresentanti del mondo accademico e del mondo della formazione il compito di inquadrare, dal punto di vista concettuale, la Responsabilità Sociale delle Imprese. Inoltre, è stato affidato a degli illustri esperti del settore, che quotidianamente vivono "sul campo" le difficoltà e le problematiche della RSI, di tradurre in prassi concrete, evincibili dai comportamenti aziendali, gli elementi distintivi di un comportamento socialmente responsabile.

E' auspicio di chi scrive pensare che un'esperienza così ricca ed interessante, quale quella vissuta dal team di lavoro dell'Università Popolare di Napoli insieme a quello del Consorzio Promos Ricerche, possa replicarsi anche in altre realtà produttive sia della provincia di Napoli che dell'intera Regione. Ogni giorno accade di registrare una sempre più accresciuta voglia, del sistema delle imprese napoletane e campane, di scrollarsi di dosso tutto quanto di negativo ad esse viene restituito da una cattiva immagine che ancora questa provincia e questa regione producono a disdoro di una società e di un'economia locale che, probabilmente, non merita tutto questo.

F.V.

I PARTE

La RSI: definizioni, orientamenti, esperienze

Verso una teoria dell'impresa compatibile con i principi della responsabilità sociale

Guardare all'impresa partendo dalle persone e non alle persone partendo dall'impresa

*di Paolo Stampacchia **

1. Dalla responsabilità sociale alla formulazione di una nuova teoria dell'impresa

Nel corso degli ultimi anni gli studi di gestione delle imprese sono stati interessati da vari orientamenti innovativi, che hanno indotto altrettanti elementi di crisi nell'impianto tradizionale della materia.

In primo luogo, in connessione con la crescente domanda di comportamenti aziendali più rispettosi dei principi generali di etica e di responsabilità sociale è emersa l'esigenza di definire le finalità dei comportamenti aziendali in termini diversi rispetto a quanto contenuto nella tradizionale espressione della "massimizzazione del profitto".

Un altro concetto che è stato messo in crisi dalle recenti evidenze empiriche è quello della competizione tra imprese, che deve fare i conti con la diffusa evidenza di relazioni di cooperazione interaziendale, che non hanno nulla a che fare con le pratiche collusive tipiche della teoria dell'oligopolio e che, infatti, spesso coesistono con accese relazioni di concorrenza tra le stesse imprese che, per altri versi, svolgono attività in comune.

Queste stesse analisi, tuttavia, hanno evidenziato una correlazione abbastanza stretta tra il successo competitivo delle imprese e l'abbandono di una rigida struttura "funzionale" (e verticistica), a vantaggio di modelli organizzativi "per processi", che privilegiano le relazioni "orizzontali" (per loro natura interfunzionali) tra soggetti impegnati nelle stesse imprese e tra imprese inserite nelle stesse filiere o reti.

Infine, l'evolvere degli studi di strategia ha portato all'individuazione delle risorse d'impresa come fattore da cui dipende il "vantaggio competitivo", riducendo, così, il ruolo delle "opportunità di mercato" ed enfatizzando, invece, quello del patrimonio di risorse e, in particolare, delle componenti di esso rappresentate dalle risorse immateriali di conoscenza e di fiducia.

Le innovazioni ora citate hanno determinato la spinta a ridefinire taluni elementi della teoria "classica" della gestione delle imprese ed inducono tuttora

* Professore, Ordinario di Economia e Gestione delle imprese nell'Università di Napoli Federico II.

alla ricerca di modelli nuovi e del tutto diversi dal passato. Anche la teoria del “valore”, di recente formulata, non sembra risolvere il problema centrale delle finalità dei comportamenti imprenditoriali, se non altro per le differenti accezioni con cui lo stesso termine viene impiegato nell’ambito di diversi ambiti di ricerca e situazioni specifiche.

Esso, infatti, ha una forte connotazione finanziaria quando le finalità ed obiettivi della gestione d’impresa vengono definiti in termini di “accrescimento del valore d’impresa”; ma assume, poi, un significato del tutto diverso quando si parla, ad esempio, di “valore generato per i clienti”.

La soluzione ai problemi evidenziati può essere offerta, invece, da un modello di analisi che cerchi di ricostituire un quadro organico del tutto nuovo e che, in questo contesto, consenta di rendere compatibili tra loro almeno quattro elementi fondamentali: i rapporti tra persone ed imprese, la teoria del valore, la visione per processi e la teoria delle risorse.

Le persone sono esse stesse portatrici delle risorse che alimentano le attività aziendali e ricevono dalla partecipazione a queste altre risorse cui attribuiscono valore in base ai propri bisogni ed al proprio sistema di valori.

Le attività d’impresa sono anch’esse generatrici di risorse; queste ultime, però, non si limitano alla sola risorsa “denaro” e rappresentano “valore” per le persone cui sono destinate in base al sistema di valori di queste ultime. Ovviamente, se cambia il sistema di valori delle persone, deve cambiare anche il “modello” di generazione di risorse delle imprese, altrimenti quest’ultimo non sarà percepito come “valore”, non attrarrà l’interesse delle persone cui è destinato e determinerà una inevitabile contrazione delle attività aziendali e della loro capacità di proseguire nel tempo.

Il rapporto tra agire umano ed impresa non si manifesta, dunque, in termini di “condizionamento” del primo sugli obiettivi della seconda (come accade nell’ambito della teoria della massimizzazione del profitto), con il risultato di ostacolare il raggiungimento di obiettivi in qualche modo più ambiziosi ed efficienti. Sono le imprese, invece, ad essere uno dei “prodotti” tipici dell’agire umano, è proprio questo a determinarne l’esistenza ed il modo di essere ed anche nell’affrontare i problemi di gestione e di governo delle imprese appare, dunque, opportuno ed utile partire dal valore della persona e dal comportamento umano, considerando l’azione delle imprese come una variabile dipendente, e non viceversa.

Partendo da questi presupposti, fra l’altro, è possibile spiegare la gran parte dei cambiamenti di orientamento (e di comportamento) che si stanno manifestando in quest’epoca nelle imprese, in funzione dei cambiamenti manifestatisi nei bisogni, nelle attese e nel “sistema di valori” delle collettività di riferimento,

in uno con la domanda di singoli beni e servizi e del modo in cui i processi produttivi sottostanti vengono realizzati.

Il modello di analisi che ne emerge potrebbe essere sinteticamente definito “uomo-processo-impresa” e sostanzia, di fatto, una sorta di “nuovo umanesimo imprenditoriale”. Esso, tuttavia, non rimonta soltanto all’emergere degli indirizzi di ricerca dell’etica d’impresa e della responsabilità sociale delle imprese, ma fornisce risposte adeguate anche ad altri elementi di “crisi” della teoria classica dell’impresa, quali, in particolare, quelli introdotti dalla visione “per processi”, dalla “resource based view” e dalla teoria del valore.

La “visione per processi”, infatti, pur ponendo in evidenza l’importanza delle relazioni orizzontali, intra-aziendali ed inter-aziendali, non consente di chiarire le finalità complessive e le ragioni stesse dell’esistenza dei processi, delle reti di imprese e delle imprese stesse.

Un più chiaro riferimento alle persone come attori principali, ed anche come punto ultimo di riferimento e di destinazione delle attività aziendali, può contribuire non poco a chiarire le ragioni dell’esistenza delle imprese, dei “sistemi pluri-aziendali” (volta a volta definiti filiere, reti o “sistemi del valore”) di cui fanno parte e dei cambiamenti strutturali che normalmente vi si manifestano.

La Resource Based View, invece, pur avendo contribuito a spostare il focus dell’analisi sulle risorse interne delle imprese e sul ruolo di queste come fattore chiave dello sviluppo delle imprese e della possibilità reale per esse di cogliere le opportunità emergenti sul mercato, non spiega adeguatamente il significato e le ragioni del “valore” delle diverse risorse. Inoltre, quando giustamente considera le “risorse umane” come una componente, inscindibilmente legata dell’impresa, non consente di evidenziare le ragioni del legame tra persone ed imprese.

Viceversa, se si considera che le risorse sono apportate alle imprese dalle stesse persone che partecipano alle relative attività e che la scelta di quella specifica relazione rispetto ad altre possibili è, comunque, dettata dal maggiore “valore” attribuito allo scambio specifico si individuano aree di intervento dell’azione di governo delle imprese non evidenziabili nell’ambito di differenti impostazioni.

Infine, proprio impostando il rapporto tra persone ed attività d’impresa in termini di scambio di risorse si può pervenire anche a definire un concetto di “valore” più generale ed utile rispetto alla sua connotazione esclusivamente monetaria.

Le risorse impiegate e generate dalle attività d’impresa, infatti, non sono soltanto merci e denaro, ma comprendono anche risorse di conoscenze/competenze e di relazione; l’adesione degli individui alle attività d’impresa dipende dal valore attribuito alle risorse rispettivamente impiegate e generate dalle attività

d'impresa; e questo scambio rappresenta per gli individui "valore" in funzione del loro "sistema di valori" e non semplicemente in base alla quantità di denaro che le attività di impresa sono in grado di generare.

L'impiego del modello proposto in alternativa al paradigma attualmente dominante della massimizzazione del profitto o, come pure può essere definito, dei rapporti "impresa-ambiente" o dell' "impresa/sistema" offre vantaggi significativi non solo all'analisi, ma anche all'esercizio delle attività di governo delle imprese.

La concezione tradizionale, infatti, sconta, fra gli altri, un limite fondamentale: sia nelle costruzioni logiche che nelle rappresentazioni grafiche che esplicitano tale "paradigma", l'impresa occupa sempre la posizione centrale ed il contesto "esterno" (nelle sue componenti tipiche del sistema competitivo, del macroambiente e delle diverse articolazioni di entrambi) si colloca attorno ad essa.

Ebbene, proprio questo modo di proporre e di rappresentare l'impresa ne enfatizza il preteso ruolo centrale, ma, contemporaneamente, toglie ogni possibilità di immediata evidenza delle relazioni che possono istituirsi tra differenti imprese e delle ragioni per le quali le singole imprese nascono, evolvono e, molto spesso, cessano la loro attività.

In sostanza, nel modello impresa-ambiente la prima rappresenta un "dato" preliminare, di cui, quindi, risulta impossibile spiegare le ragioni dell'esistenza e della forma specifica assunta.

Anche per questo motivo, nell'ambito del paradigma impresa-ambiente è normalmente necessario qualificare preliminarmente come industriale, commerciale o di servizi, l'impresa di cui ci si occupa e risulta difficile, se non impossibile, analizzare adeguatamente le modalità e le ragioni dello spostamento delle imprese da un'attività all'altra degli stessi processi o da un processo ad un altro, con variazioni spesso significative delle attività effettivamente svolte, o con la trasformazione ancora più traumatica (ma frequente soprattutto nella realtà attuale) da imprese industriali ad imprese di servizi o commerciali e viceversa.

2. Attività umane, processi di generazione di valore e ruolo delle imprese

Le attività umane, di qualunque ordine e tipo, trovano la loro ragione d'essere nel fatto di contribuire, normalmente in connessione o in sequenza con altre attività, alla soddisfazione di specifici bisogni umani.

Nel corso della storia, peraltro, gli insiemi di attività volti alla soddisfazione dei bisogni umani hanno subito trasformazioni continue e soprattutto sono andati articolandosi in processi che sono divenuti sempre più complessi.

Infatti, da un lato, le attività elementari che compongono i singoli processi sono diventate (almeno negli anni più recenti) sempre più particolari e, perciò, sempre più numerose nell'ambito degli stessi processi; dall'altro, per la realizzazione di singole attività sono stati impiegati strumenti tecnici che hanno inglobato conoscenze sempre nuove, il cui impiego ha comportato la disponibilità di competenze sempre più specifiche; infine, i singoli processi sono andati sempre più intrecciandosi tra loro, sia per l'utilizzo comune di identici prodotti e servizi intermedi, sia per la condivisione di specifiche attività elementari operative, di collegamento o di direzione.

All'inizio della sua esistenza, spinto soprattutto da esigenze semplici ed elementari, l'uomo dava risposta ai propri bisogni realizzando in prima persona la gran parte delle (se non tutte le) attività necessarie a soddisfarli; tutti gli uomini, pertanto, svolgevano sostanzialmente le stesse attività ed il grado di differenziazione tra gli insiemi di attività svolte dai diversi individui era, parallelamente, molto basso.

L'uomo, pertanto, era l'unico ed il solo attore dei processi volti alla soddisfazione dei propri stessi bisogni, erogava in prima persona le risorse (di lavoro e di conoscenze/competenze) necessarie ad attivare i relativi processi, nell'attesa di ricavare dalle attività intraprese prodotti e servizi adeguati al suo personale sostentamento; egli, quindi, sopportava in prima persona anche il rischio dell'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Nel corso della loro storia, tuttavia, le collettività umane hanno introdotto nelle modalità di organizzazione dei processi prima i principi, tra loro inscindibili, della divisione del lavoro e dello scambio e quindi, con l'evolvere delle conoscenze tecniche, quello della realizzazione delle attività in organizzazione "collettive", caratterizzate dalla presenza al loro interno di macchine in grado di sostituire o supportare l'impiego di lavoro umano, di una molteplicità di persone fisiche (impegnate in attività uguali o diverse, ulteriormente specializzate rispetto a quelle svolte dall'intera istituzione) e dal fatto che le attività in esse svolte hanno la possibilità di soddisfare contemporaneamente la domanda di beni e servizi di un gran numero di persone. La divisione del lavoro tra soggetti specializzati in attività diverse ha consentito alle collettività di beneficiare delle economie di esperienza; l'organizzazione delle attività nell'ambito di "istituzioni collettive", invece, ha consentito alle collettività umane di beneficiare delle economie di scala.

Nella realtà attuale, quindi, i processi di soddisfazione dei bisogni appaiono particolarmente complessi e un qualunque insieme di essi configura "reti" di attività elementari di cui può essere anche difficile individuare la finalizzazione complessiva, tanto è articolato e complesso l'insieme generale.

Nella realtà attuale, inoltre, i processi volti alla soddisfazione dei bisogni umani comprendono non soltanto attività produttive in senso stretto, ma anche attività di altro tipo, sia produttive in senso ampio (e, quindi, non solo manifatturiere), sia distributive e di logistica, (necessarie per consentire agli utenti finali di entrare realmente in possesso dei prodotti e servizi loro destinati ed ai soggetti/istituzioni che realizzano prodotti/servizi intermedi di mettere in fase le proprie attività con le esigenze dei soggetti/istituzioni che realizzano le fasi finali dei processi), sia attività di direzione (o di governo) necessarie a definire i prodotti/servizi da porre in essere e le modalità di realizzazione, sia, infine, attività volte a mettere a disposizione delle altre attività le risorse (umane, tecniche, ecc.) necessarie per il loro funzionamento, che per la loro funzione specifica, è possibile definire come attività di “*supporto*” o di “*gestione corrente delle risorse*”.

I (macro-) processi di soddisfazione dei bisogni umani possono essere organizzati, peraltro, secondo modalità specifiche che non sempre vedono la partecipazione diretta delle imprese.

In particolare, possono essere individuate tre tipologie di processi diversi tra loro a seconda del modo in cui vengono selezionati i bisogni e le attività da realizzare (e gli specifici prodotti e servizi da porre in essere); del modo in cui (e la platea di soggetti tra cui) vengono reperite le risorse necessarie per realizzare le attività; ed, infine, sulla base dei criteri in base a cui vengono individuati i soggetti che beneficeranno dei prodotti e servizi messi a punto.

Si individuano, così, i c.d. processi di *auto – consumo o di auto – produzione* (cui possono essere ricondotti, nella realtà attuale, i processi di “*cooperazione di consumo*” e di “*cooperazione di produzione*”), i processi di *economia pubblica*, organizzati dallo Stato o da altre entità di organizzazione collettiva delle diverse comunità, caratterizzati dal fatto che i bisogni da soddisfare, le modalità operative di organizzazione dei processi ed i criteri di selezione dei beneficiari diretti vengono definiti da parte dei soggetti che “*pro tempore*” ne hanno la direzione, e, infine, i processi di *mercato o di economia di mercato*, avviati autonomamente da persone “*terze*” rispetto ai soggetti i cui bisogni verranno soddisfatti con l’uso dei beni e servizi prodotti e che, tuttavia, attraverso l’avvio di tali attività, ricercano ugualmente la soddisfazione di propri specifici bisogni.

Le risorse impiegate nelle attività (sia dagli imprenditori/promotori che dai “*terzi*” da questi coinvolti) verranno remunerate con le risorse che verranno versate dai soggetti che vorranno acquistare ed utilizzare, per la soddisfazione di propri bisogni, i prodotti e servizi messi a punto in tali processi.

In parallelo con le tipologie di processi sopra richiamate, possono essere individuate altrettante tipologie di *istituzioni collettive* normalmente denominate, rispettivamente, *cooperative*, *enti pubblici* ed *imprese*.

In prima istanza, si potrebbe pensare che i tre modelli di istituzioni possano essere associati in forma biunivoca alle tre modalità di organizzazione dei processi sopra individuate. Nella realtà, tuttavia, da un lato esistono imprese di proprietà pubblica che partecipano direttamente a processi di *mercato*, ponendosi in concorrenza diretta con altre imprese; dall'altro, in molti processi di *economia pubblica* (o anche di auto-produzione) si riscontra la partecipazione di imprese private che svolgono specifiche attività (o insiemi sufficientemente autonomi di queste) su incarico e per delega degli Enti pubblici (o delle imprese cooperative) che dirigono i relativi processi.

Infine, esistono Enti di proprietà privata, che non hanno funzioni di rappresentanza delle collettività umane, ma possono svolgere vari tipi di attività, normalmente con il vincolo che il capitale sociale in essi conferito non venga remunerato in termini monetari.

Approfondendo l'analisi, tuttavia, è possibile individuare che esiste una corrispondenza biunivoca tra tipologie di processi e tipologie delle *istituzioni collettive* che svolgono le *attività di direzione* o *di governo* dei processi; pur essendo possibile, quindi, che le attività operative o di supporto siano svolte da qualunque tipo di istituzione collettiva in qualunque tipo di (macro-) processo, le attività di direzione (o di governo) degli interi (macro-) processi sono svolte da imprese cooperative nei processi auto-produzione/consumo, da Enti pubblici nei processi di economia pubblica e da imprese nei processi di economia di mercato.

Le imprese, pertanto, sono una specifica tipologia di istituzioni collettive che partecipano ai processi di soddisfazione dei bisogni umani e che operano tipicamente nei processi di *economia di mercato*.

Esse possono operare (ed operano normalmente) anche nell'ambito di processi di *economia pubblica* o di *auto-consumo* (o di *auto-produzione*), svolgendo però soltanto attività operative o di gestione delle risorse, eventualmente anche con la possibilità di svolgervi attività di governo e di direzione di parti dei (macro-) processi, ma mai avendo la possibilità di assurgere ad istituzioni che hanno la funzione di direzione o di governo dell'intero (macro-) processo.

Il contesto naturale di intervento delle imprese è, invece, quello dei processi di *economia di mercato*, in cui ad esse è data la possibilità di occuparsi direttamente anche delle attività di governo degli interi (macro-processi), con la possibilità per i responsabili delle imprese di decidere autonomamente quali bisogni soddisfare, di quali soggetti e gruppi, quali attività sviluppare direttamente e, per queste ultime, con quali tecnologie e modalità operative.

Sia nei processi di economia di mercato che nell'ambito dei processi di altro tipo, peraltro, le imprese possono posizionarsi su attività diverse da quelle di

governo o di immediato contatto con i destinatari finali dei prodotti o servizi, scegliendo di occuparsi, perciò, dell'offerta di prodotti/servizi intermedi o semi-lavorati o di svolgere soltanto attività di collegamento o di supporto (fornendo, in quest'ultimo caso, tutte o alcune delle risorse umane, tecniche, di conoscenza o di denaro necessarie alla realizzazione delle più diverse attività).

Infine, i processi di soddisfazione dei bisogni possono più utilmente essere definiti "processi di generazione di valore". In essi, infatti, vengono impiegate risorse operative in senso stretto (lavoro, input primari esterni e strumenti tecnici), risorse di conoscenze/competenze (conoscenze specifiche, conoscenze/competenze individuali e competenze proprie delle diverse istituzioni), risorse di relazione (fiducia, simboli di fiducia, valori e potere) ed, infine, risorse monetarie.

Questi stessi (macro-) processi, tuttavia, generano risorse dello stesso tipo di quelle in essi impiegate, di cui sono beneficiari gli stessi soggetti ed istituzioni che vi hanno conferito risorse e che, a loro volta le impiegheranno nelle loro attività correnti di vita vissuta o di partecipazione ad altri specifici processi.

I (macro-) processi di soddisfazione dei bisogni, pertanto, sono in condizione di generare risorse che, tuttavia rappresentano "valore" non già soltanto nel senso di quale quantità di denaro hanno consentito di accumulare all'interno delle istituzioni collettive che vi hanno partecipato, ma bensì nel senso di essere state in grado di generare risorse che, confrontate con le risorse precedentemente impiegate, rappresentano "valore" per i diversi soggetti che vi hanno partecipato, investendovi appunto proprie risorse di denaro, conoscenze, relazioni, ecc.

In quest'ottica, tuttavia, diventa fondamentale e discriminante il "sistema di valori" dei soggetti e delle collettività interessate.

E', infatti, in base a quest'ultimo che saranno giudicati positivamente o preferiti rispetto ad altri determinati prodotti/servizi proposti al termine dei diversi processi, così come le modalità stesse di realizzazione degli stessi.

Ed è in base al mutamento nel tempo dei sistemi di valori (oltre che delle conoscenze impiegate o impiegabili) che va letto il mutamento continuo dei prodotti/servizi proposti dai processi, così come delle modalità organizzative, tecnologiche ed umane, di essi.

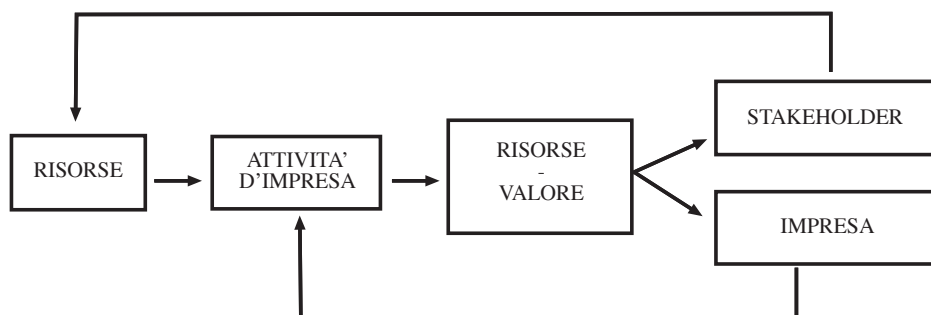
3. Il concetto di impresa nell'ottica della responsabilità sociale

Sulla base di quanto è stato evidenziato è possibile proporre una definizione del concetto d'impresa che ne sottolinei i tratti emersi come caratterizzanti e consenta, nel contempo, di sintetizzarli in maniera adeguata.

Per quanto attiene agli elementi caratterizzanti, dalle analisi svolte sembrano emergere soprattutto i cinque concetti seguenti: (a) quello dell'impresa come insieme di attività, in base al quale la prima trova nelle seconde i suoi elementi costitutivi e si identifica, perciò, con l'insieme di queste ultime, enfatizzando gli aspetti dinamici del suo modo di essere; (b) quello delle attività d'impresa come (micro-)reti appartenenti a (macro-) processi di soddisfazione di bisogni umani; (c) quello delle attività d'impresa come utilizzatrici di risorse conferite da singole persone, da altre istituzioni già costituite da altre persone e dalla stessa impresa e, però, contemporaneamente, generatrici di risorse delle stesse categorie e tipologie di quelle impiegate, anche se diverse dalle prime per qualità e quantità; (d) quello della distinzione, nell'ambito delle risorse generate dalle attività d'impresa, fra risorse diffuse, destinate agli stessi soggetti e istituzioni che vi hanno impiegato risorse, e risorse trattenute, destinate a rinnovare ed arricchire il valore economico del patrimonio di risorse aziendali; (e) quello della necessità per l'impresa di diffondere risorse ai propri stakeholder in misura sufficiente a garantirsi l'interesse delle diverse categorie a proseguire negli scambi di risorse, ma, contemporaneamente, di trattenere risorse in misura sufficiente a garantire la continuazione dei processi; (f) quello, infine, della necessità, perché ciò accada, che gli scambi fra risorse impiegate e risorse ottenute dalle attività d'impresa generino valore per gli stakeholder e determinino, perciò, in questi ultimi l'interesse a relazioni di più lungo periodo e nel capitale di risorse dell'impresa la capacità di sostenerle nel tempo a venire (cfr. figura 1 che segue).

Per quanto attiene, invece, alla possibilità di concentrare tali concetti in un'espressione sintetica, si propone la definizione seguente, che, ovviamente, non intende soppiantare le definizioni proposte da altri autori, ma intende, invece, integrarle, proponendo una visione coerente con gli elementi precedentemente evidenziati.

Figura 1: Ciclo di impiego, creazione, diffusione, trattenimento (e reimpiego) di risorse



Le imprese sono insiemi di attività (di gestione corrente, di innovazione, di gestione delle risorse e di governo) appartenenti a più complessi processi di soddisfazione di bisogni, promosse e svolte da persone con il supporto di strumenti tecnici.

Tali attività impiegano risorse di conoscenza/competenza, di relazione e monetarie e generano risorse della stessa natura, che in parte vengono (e devono essere) cedute alle persone che a diverso titolo vi partecipano, ed in parte vengono (e devono essere) trattenute nell'impresa, al fine di consentire la continuazione delle attività.

Le risorse generate dalle attività d'impresa rappresentano valore in funzione del valore ad esse attribuito dai destinatari in base al relativo sistema di valori.

4. Il criterio-guida per una gestione socialmente responsabile

Premesso che i criteri-guida della gestione delle imprese ricoprono un ruolo fondamentale per l'orientamento della gestione delle imprese, sulla base del concetto e della definizione di impresa sopra richiamati il criterio-guida della gestione e, soprattutto, del governo delle imprese non può essere più individuato nella “*massimizzazione del profitto*”, ovvero nella *massimizzazione del valore del capitale sociale*, come pure si è affermato da parte di vari autori nel corso degli ultimi decenni del secolo scorso.

Entrambi questi criteri, infatti, appaiono carenti per almeno quattro motivi fondamentali: considerano soltanto una delle tipologie di risorse che possono essere impiegate e/o generate dalle attività aziendali; sono “tautologici”; sono sostanzialmente “schiacciati” sull'interesse – e sulla necessità di soddisfare bisogni – di una specifica categoria di stakeholder (gli shareholder o titolari del capitale sociale, cui, comunque, competono le decisioni di fondo sulla vita delle imprese); sono il prodotto di uno specifico sistema di valori, senza che tale collegamento venga, peraltro, esplicitamente evidenziato.

Tuttavia, volendo sviluppare criteri-guida che siano non contrapposti, ma compatibili anche con la concezione precedente, dato il ruolo che essa ha avuto nei decenni trascorsi ed ancora riveste oggi nella gran parte dei casi, sembra utile orientarsi verso formulazioni che tengano conto delle concezioni precedentemente sviluppate e che, come vedremo nel seguito, appaiono strutturalmente diverse dalle precedenti ancorché possono comprenderle come un caso particolare (peraltro tuttora di grande importanza nella gran parte dei comportamenti effettivi).

Per quanto attiene alle concezioni proposte in precedenza, queste possono essere sintetizzate nei tre punti seguenti:

1. Le imprese sono entità distinte da tutti i “portatori di interesse” che partecipano alle loro attività;
2. le attività sono l’essenza stessa delle imprese (1);
3. le imprese non hanno alcun interesse “specifico” se non quello della “continuazione” nel tempo delle attività.

Sulla base di tali presupposti, perché si manifesti la continuità delle attività è necessario, tuttavia, che si manifestino due condizioni distinte:

a) L’impresa deve generare e distribuire “risorse” alle differenti categorie di stakeholder in misura quanto meno comparabile (e, cioè, per questi ultimi dello stesso “valore”) rispetto a quelle che essi potrebbero ottenere da parte di altre imprese o istituzioni “concorrenti”.

In assenza di tale condizione, infatti, tutte o alcune categorie di stakeholder cesserebbero prima o poi di avere rapporti con l’impresa, inaridendone la capacità di approvvigionarsi di risorse (operative, monetarie, di conoscenza, ecc.) e di soddisfarne gli specifici bisogni.

In tal senso, si sottolinea che anche le scelte di approvvigionamento, di distribuzione di dividendi, ecc., avvengono tutte in un contesto competitivo, in cui altre imprese o istituzioni già svolgono o potrebbero svolgere le medesime “funzioni”, proponendosi agli stessi clienti/utenti per soddisfarne i medesimi bisogni di consumo, agli stessi fornitori per acquistarne le medesime materie e prodotti, agli stessi portatori di capitale per l’impiego delle stesse disponibilità monetarie, ecc.

b) L’impresa deve generare valore per se stessa (valore trattenuto) in misura sufficiente a garantire la continuità delle sue stesse attività e del processo di auto-generazione e diffusione di risorse e di “valore”, che la caratterizza e ne consente la sopravvivenza.

(1) L’impresa, in effetti, trae origine da un “contratto” o “atto costitutivo”, formalmente sottoscritto da una o più persone fisiche o giuridiche e, quindi, almeno inizialmente, nasce come “strumento” di tali promotori, per la realizzazione di fini che appartengono a questi ultimi e non all’impresa in quanto tale. Le finalità dei promotori possono essere diverse da caso a caso, tuttavia, ogni generalizzazione sulle finalità imprenditoriali che sono alla base della nascita delle imprese non si esaurisce con la considerazione di mere categorie economiche (come ad esempio la ricerca del profitto), ma deve necessariamente allargarsi verso modelli più generali che, come dimostrato da molte ricerche, comprendono a pieno titolo elementi di natura psicologica e sociologica.

E' necessario, cioè, che la diffusione di risorse alle diverse categorie di stakeholder non determini, contemporaneamente, un impoverimento del patrimonio di risorse dell'impresa, ma avvenga, invece, in parallelo con un arricchimento di questo, in modo da consentire la prosecuzione nel tempo del processo complessivo di auto-produzione e diffusione di nuove risorse.

In assenza del contemporaneo arricchimento, o almeno mantenimento, del "valore" del patrimonio di risorse proprie dell'impresa, i contemporanei processi di diffusione di risorse non rappresentano, in effetti, distribuzione, ma, bensì, distruzione di valore complessivo; avvengono, infatti, a danno del patrimonio di risorse dell'impresa e, se non controllati ed interrotti per tempo, possono determinare il declino dell'impresa e la scomparsa dell'intero processo di generazione e diffusione di valore.

c) Di conseguenza, la seconda componente del criterio-guida della gestione "nell'ottica dell'impresa" può essere espressa in termini di salvaguardia almeno del valore economico del patrimonio di risorse dell'impresa.

Tale criterio collega gli effetti futuri delle scelte aziendali ad un "quantità" attuale e, fra l'altro, consente, giustifica e fa ritenere metodologicamente corretti comportamenti e scelte che, nel breve periodo, possono anche determinare una contrazione dei flussi di determinate risorse (ad esempio monetarie), ma che, contemporaneamente, consentono incrementi di risorse di altro tipo (ad esempio di conoscenza e/o di relazione) che, se realmente dotate di "valore", permetteranno in un momento successivo una ripresa dei flussi monetari e di reddito tali da determinare, già al momento della scelta, un valore "economico" del patrimonio di risorse dell'impresa almeno stabile.

La considerazione congiunta delle espressioni riportate in precedenza induce a definire **un criterio generale di guida "nell'ottica dell'impresa"** centrato, contemporaneamente, sulla diffusione competitiva di valore e sulla salvaguardia del valore economico del capitale d'impresa e che, pertanto, può essere formulato nel modo seguente:

Le attività d'impresa devono essere in grado di generare correntemente risorse in qualità e quantità tali da consentire la soddisfazione "competitiva" dei bisogni delle diverse categorie di stakeholder e, contemporaneamente, la rigenerazione qualitativa e quantitativa del patrimonio di risorse aziendali in modo tale da mantenerne almeno inalterato il valore "economico".

Le espressioni usate possono indurre a fare ritenere che il concetto ora richiamato di mantenimento almeno inalterato del valore "economico" del patri-

monio di risorse dell'impresa altro non sia che un modo diverso di qualificare il concetto (tradizionale) di "massimizzazione del valore economico del capitale".

Il rischio che i due concetti siano percepiti come sovrapposti deriva soprattutto dal fatto che per entrambi viene impiegata l'espressione "valore economico"; in effetti, per entrambi i concetti l'espressione ora richiamata è impiegata con lo stesso significato che si qualifica in termini di capacità di determinate risorse di generare ulteriori risorse in futuro, e si contrappone al concetto di valore "contabile" di quelle stesse risorse, che, quando è riferito a risorse operative, si collega, invece, al valore delle risorse monetarie impiegate per acquisirne la disponibilità.

Avendo chiarito questo primo elemento, va precisato, che il concetto di "valore economico del capitale" richiamato dalla teoria tradizionale fa riferimento al valore del capitale sottoscritto dai soci, mentre il concetto di "valore del patrimonio di risorse dell'impresa" fa riferimento alle risorse di cui l'impresa dispone, indipendentemente dai soggetti (soci o non soci) che hanno apportato risorse monetarie (quasi sempre insieme a risorse di altro tipo) per consentirne l'avvio, la prosecuzione e lo sviluppo delle attività d'impresa.

In sostanza, volendo riferirsi al documento ufficiale rappresentato dallo Stato Patrimoniale, la concezione tradizionale di "valore economico del capitale" riguarda il passivo di questo documento e, in particolare, quella parte di esso che riporta (ovviamente a valori contabili) il Capitale sociale e le altre partite del Capitale Netto.

Il "patrimonio di risorse aziendali", invece, è indicato (anch'esso a valori contabili e con tutte le lacune relative alle componenti strutturalmente non rilevate dalla contabilità generale) nell'Attivo dello Stato Patrimoniale.

In tal senso, quindi, mentre il tradizionale concetto di valore economico del capitale è riferito ai sottoscrittori del capitale sociale delle imprese, il valore economico del patrimonio di risorse dell'impresa è riferito all'impresa stessa e, contemporaneamente, a tutti gli stakeholder che vi apportano risorse.

Come si vede, dunque, il "valore economico del patrimonio di risorse dell'impresa" è cosa ben diversa dal "valore economico del capitale" ed è alla prima espressione ora citata che occorre riferirsi nell'assumere decisioni di gestione di diverso livello e natura (2).

(2) Ulteriori elementi sulle attività e le scelte aziendali e, in particolare, di Governo delle imprese connessi all'impostazione proposta in questo articolo possono essere assunti consultando il testo: P. Stampacchia, *Il governo dei processi di impresa*, Mc Graw Hill 2007.

La Responsabilità Sociale delle Imprese nell'orizzonte strategico dell'Unione Europea (Triennio 2000 – 2002)

di Cristofaro Sola*

1. Introduzione

La locuzione *Responsabilità Sociale delle Imprese* compendia l'insieme dei comportamenti responsabili che un'organizzazione produttiva assume per rispondere alle aspettative di tipo economico, sociale ed ambientale originate dall'interesse dei propri interlocutori a influenzare, o a essere influenzati, dalle sue azioni.

Come tale la RSI, che è la traduzione in lingua italiana dell'acronimo CSR (*Corporate Social Responsibility*) non è una creatura nuova ma ha già una sua storia che si incardina, a partire dalla seconda metà degli anni Cinquanta dello scorso secolo, nella cultura anglosassone d'oltreoceano, anche se non mancano significative esperienze prodottesi nel vecchio continente. Un primo tentativo di ordinare la materia è attribuito all'economista americano Howard Bowen che definisce la RSI “*il dovere di perseguire quelle politiche, di prendere quelle decisioni, di seguire quelle linee d'azione che sono desiderabili in funzione degli obiettivi e dei valori riconosciuti dalla società*” (1). Inizia a farsi strada nella società regolata dall'economia di mercato l'idea che la dominante di sistema, cioè la componente capitalistica, debba cominciare a fare i conti con altre implicazioni che non sono riconducibili alla mera costruzione del profitto.

Nel corso del tempo la definizione di RSI è stata maggiormente puntualizzata grazie all'innesto, sul troncone principale, di importanti contributi di pensiero. E' il caso della teoria, insieme etica e manageriale, degli Stakeholder proposta, agli inizi degli anni Ottanta, da Edward Freeman (2).

Nella concezione innovante dei rapporti di contesto tra organizzazione produttiva e suoi possibili interlocutori Freeman utilizza il termine Stakeholder per identificare “*qualsiasi gruppo o individuo che può influenzare o essere influenzato dagli obiettivi o dalla gestione di un'impresa*” (3). Lo stesso autore, in altra occasione (4), sostiene che Stakeholder sia un termine potente, evocativo

* Preside dell'Università Popolare di Napoli.

(1) H.R. Bowen, *Social Responsibility of the Businessman*, New York, 1953.

(2) R.E. Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, 1984.

(3) *Idem*.

(4) R.A. Phillips, R.E. Freeman, A.C. Wicks, *What Stakeholder Theory is Not*, trad. italiana in *Teoria degli Stakeholder*, a cura di R.E. Freeman, G. Rusconi, M. Dorigatti, Cap. 1, Milano 2007.

dell'esistenza di una "posta in gioco" cioè dell'insorgere, in termini sociali, di un interesse dirompente non soltanto per gli esiti delle strategie di un'impresa quantificabili in profittabilità, ma anche per i processi, e per i comportamenti, mediante i quali quella stessa impresa persegue i suoi legittimi obiettivi. E' introdotta, accanto alla giustizia distributiva, la nuova categoria concettuale, che dalla prima è chiaramente distinta, di "giustizia procedurale", come viene definita da Freeman (5). Per esser chiari: agli interlocutori non interessa più di sapere quanto valore un'impresa restituisca alla società rispetto ai profitti realizzati, ma come essa giunga a conseguirli e, soprattutto, quanta "voce in capitolo" gli interlocutori legittimati abbiano nel deciderne la spartizione.

Il tema della RSI, nell'arco temporale collocabile tra il 1944 (data degli Accordi di Bretton Woods) e il primo shock petrolifero è rimasto sotto traccia negli anni di massima espansione capitalistica anche per effetto dell'affermazione su scala mondiale delle teorie economiche ispirate alla crescita illimitata del mercato come primario, se non unico, regolatore delle relazioni di scambio all'interno della società. Esso riprende quota allorquando incrocia un altro tema decisivo per le sorti future del genere umano: il graduale esaurimento delle risorse ambientali e, in particolare, delle fonti energetiche non rinnovabili.

In effetti ciò che si verifica negli anni Settanta rappresenta il punto di rottura di un modello economico sociale fondato su un'idea baricentrica di progresso radicata nelle fondamenta dei sistemi industriali dell'Occidente già dal XVIII secolo, benché epigono di una cultura ancora più antica. Essa poggia sul diritto incontrastato dell'individuo a signoreggiare sulla natura per sfruttarne *ad libitum* le risorse. Lo sviluppo delle economie di mercato, segnate dagli esiti sociali dei profondi squilibri nei rapporti di classe, si è nutrito della convinzione che "*il connubio formato da scienze sociali – ricerca scientifica – tecnologia – industria – ingegneria istituzionale avesse dato vita ad una congiunta potenza in grado di assicurare il passaggio dalle ere in cui gli uomini erano stati sottomessi alla natura e alla storia all'era in cui l'umanità appariva in grado di trarre dal seno della natura tesori illimitati, di moltiplicarli superando ogni limite mai pensato e di distribuirli nella maniera più copiosa*" (6).

Sebbene, nei secoli XIX e XX, grandi eventi epocali abbiano scosso il pianeta, conflitti di dimensioni mondiali abbiano dilaniato Stati e società, disintegrato imperi, intere economie siano state distrutte e ricostruite, sorprendenti ricerche scientifiche abbiano segnato i destini di molte generazioni presenti e future, soltanto con l'insorgere delle prime grandi crisi energetiche, come è stata

(5) *Idem*, Cap. 1, par. 3.3. La teoria degli stakeholder riguarda principalmente la distribuzione dei rendimenti finanziari.

(6) Massimo L. Salvadori, *L'Idea di Progresso, possiamo farne a meno?*, Roma, 2006.

quella petrolifera del 1973, le economie avanzate hanno preso coscienza di una drammatica verità: le risorse del pianeta non sono illimitate.

Dalla fine degli anni Settanta, in concomitanza con il secondo shock petrolifero (1979), si fa strada la convinzione che una sfrenata crescita economica, non disciplinata da regole e da limitazioni nello sfruttamento delle risorse naturali non rinnovabili, non riesca a conciliare progresso materiale ed equità sociale, logiche di profitto e condizione dell'uomo e della natura. Soprattutto cresce la base sociale che decide di riconoscere la tutela dell'ambiente e degli ecosistemi come valore irrinunciabile in quanto interrelato alla dimensione umana. Questa corrente di pensiero, con l'avvento dell'economia globalizzata, si batte perché il modello di mercato unico, ordinato dal diritto del più forte, sia temperato da un'attenzione alla pluralità dei diritti posti a difesa dei più deboli.

Alla "globalizzazione", divenuta il *leitmotiv* del nostro tempo storico, sebbene si riconosca il merito di aver consentito, grazie alle nuove tecnologie della comunicazione, la trasparenza e la condivisione di una massa di informazioni prima assolutamente inaccessibile, oggi si contrappone una strenua difesa della diversità, nella sua accezione più ampia, come risorsa primaria di "un mondo che contenga altri mondi" (7).

L'interazione di universi sociali ed economici lontani, attraverso percorsi di mediazione tra interessi diffusi e tra opposti orientamenti politici e ideologici, ha condotto al consolidamento di un concetto divenuto la chiave di lettura di qualsiasi scenario futuro: lo sviluppo sostenibile (sustainable development).

Il termine viene introdotto compiutamente dalla Commissione Brundtland per indicare "il sistema di sviluppo capace di rispondere ai bisogni della società presente senza compromettere le possibilità delle future generazioni di rispondere ai loro bisogni" (8).

Ma chi sono i protagonisti di un siffatto scenario? Le istituzioni pubbliche dei singoli Stati, le istituzioni economiche e le organizzazioni internazionali, le espressioni della società civile, le rappresentanze del mondo del lavoro e, soprattutto, le imprese. A queste ultime la comunità internazionale si è rivolta perché dessero il tanto auspicato "segnale forte" di apertura alle nuove istanze. E' di tutta evidenza che un serio e credibile progetto a lunga gittata di salvaguardia delle risorse umane e ambientali non possa in alcun modo prescindere dalla convinta

(7) L'espressione è tratta dal saggio della giornalista canadese Naomi Klein, *Addio alla fine della Storia. Organizzazione e visione dei movimenti anti corporations*, e riportata da Capecchi V. in: "La Responsabilità Sociale dell'Impresa" pag. 37, Roma 2005.

(8) ONU - World Commission on Environment and Development, *Brundtland Report, Our Common Future*, 1987. Il rapporto prende il nome dal presidente della Commissione redigente, la norvegese Gro Harlem Brundtland.

partecipazione del mondo imprenditoriale, giacché alla tavola dello sviluppo sostenibile non può trovare posto un invitato di pietra.

La RSI, valutata come uno dei mezzi più efficaci per raggiungere l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo economico, rappresenta una modalità dell'agire concessa alle imprese per poter declinare i propri scopi di profitto con i legittimi interessi della comunità in tutte le sue articolazioni.

Per un'impresa, dunque, il futuro si colloca nella prospettiva della *sostenibilità* cioè nell'attitudine a “*continuare la sua attività nel lungo periodo, avendo tenuto nella dovuta considerazione i propri impatti verso il capitale naturale, sociale ed umano*” (9).

Alla fine degli anni Novanta, lo sforzo delle organizzazioni internazionali si orienta verso le strategie produttive delle grandi imprese a dimensione multinazionale. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico individuano principi ed emanano direttive destinate a comporre le pietre d'argine grazie alle quali contenere gli istinti predatori delle multinazionali nell'alveo del rispetto, a qualsiasi latitudine, di un diritto naturale alla salvaguardia della dignità umana e dell'ambiente.

E' del 2000 la creazione, in ambito ONU, dell'iniziativa mondiale conosciuta come *Global Compact*. Nel 1999, al World Economic Forum di Davos, il Segretario Generale dell'ONU, Kofi Annan, lancia un appello ai paesi partecipanti a contribuire alla creazione di un mercato globale più sostenibile e inclusivo mediante l'adozione di principi universali tratti dalle aree dei diritti umani, del diritto del lavoro e della tutela ambientale. *Global Compact*, fondato su questa idea costituente, è oggi un network di cui fanno parte centinaia di imprese, organizzazioni sindacali nazionali e internazionali, attori della società civile, organizzazioni per la responsabilità sociale delle imprese e agenzie dell'ONU.

L'Unione Europea, già da tempo impegnata nella produzione di politiche legislative orientate al miglioramento della qualità dello sviluppo economico, si inserisce nel dibattito internazionale con una propria proposta che ribalta totalmente l'orizzonte strategico della RSI.

Nella prospettiva delle organizzazioni internazionali l'obiettivo primario è rappresentato dalla ricerca del consenso delle grandi imprese ad autoregolare i propri comportamenti sulla base di pochi elementari principi universalmente condivisi. Ne consegue che la RSI viene percepita solo come un fattore di contenimento in assenza del quale sarebbe impossibile proteggere quegli interessi sociali e ambientali non altrimenti tutelati dagli ordinamenti giuridici e

(9) Institute of Social and Ethical Accountability, AA1000 – *Standards, Guidelines and Professional Qualification, exposure draft*, Londra 1999.

dagli apparati pubblici di Paesi, collocati in particolare nelle aree geografiche più povere del pianeta, a basso tasso di democrazia e di certezza del Diritto.

La strategia europea, proponendo una sorta di “rivoluzione copernicana”, punta a coinvolgere, nella diffusione capillare della cultura della RSI, le Micro, Piccole e Medie Imprese le quali operano prevalentemente sui mercati interni dell’Unione e in contesti locali di prossimità. L’effetto dell’estensione di massa critica produce una mutazione qualitativa della RSI da fattore di contenimento dell’impatto socio ambientale della potenza creativa delle grandi imprese in forza dinamica agente dal basso nella costruzione del nuovo modello di sviluppo economico. Mentre nel primo caso è la comunità internazionale a intervenire per porre limiti a un processo strutturalmente espansivo, nel secondo caso sono le PMI, spina dorsale dell’economia europea, che attivano nuovi paradigmi di sostenibilità sociale.

Dalla considerazione esposta ha preso le mosse l’analisi del processo di costruzione e di consolidamento della cultura della RSI nell’ambito comunitario europeo, concretatosi nella produzione di atti normativi e di indirizzo particolarmente significativi. Il periodo d’indagine esaminato ha riguardato il triennio 2000-2002 nel corso del quale si concentrano le decisioni che hanno dato vita alla perimetrazione della dimensione europea della responsabilità sociale delle imprese.

2. Il documento di Lisbona

All’inizio del nuovo millennio l’Unione Europea ingaggia, sul terreno della politica, una sfida destinata a rimodellare lo scenario macroeconomico continentale in forme più rispondenti alle istanze di una società matura preparata a rispondere efficacemente alla competizione che dai mercati, nel tempo storico della globalizzazione, irrompe investendo gli stili di vita delle popolazioni fino a scalfirne le fondamenta culturali ed etiche. Il Consiglio Europeo, riunito nella città di Lisbona, dedica una sessione straordinaria ⁽¹⁰⁾ alla definizione di un obiettivo strategico per il decennio 2001-2010.

Le conclusioni della Presidenza individuano il bersaglio da colpire entro l’arco di tempo assegnato: *diventare l’economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale* ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁰⁾ Consiglio Europeo di Lisbona, 23/24 marzo 2000, *Conclusioni della Presidenza*.

⁽¹¹⁾ Consiglio Europeo, *Conclusioni della Presidenza*, par. I, punto 5, Lisbona, 23-24 marzo 2000.

L'obiettivo strategico, nella previsione della Presidenza, sarà raggiunto mediante l'attuazione di tre azioni direttrici che potrebbero essere definite "di sistema": 1. evolvere il modello economico e sociale facendo perno sulla Conoscenza, sulle nuove tecnologie dell'informazione nonché sul binomio Ricerca/Sviluppo onde realizzare un mercato interno fortemente competitivo e orientato all'innovazione; 2. sconfiggere in modo definitivo l'esclusione sociale ponendo al centro del nuovo modello di sviluppo europeo la persona; 3. Sostenere la crescita attraverso politiche macroeconomiche mirate.

Il documento di Lisbona si connota per una visione del futuro della società europea i cui tratti somatici ben si distinguono tra le righe dell'intesa raggiunta. La politica di indirizzo, puntando alla massima liberalizzazione dei mercati, rinvia in modo esplicito alla configurazione di un'economia sostenuta dalla qualità dei modelli organizzativi e dei processi produttivi, sgravata dal peso degli eccessivi oneri burocratici, spinta dalle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione.

Lo spettro d'azione delle nuove tecnologie non si estende alle sole istanze del mondo della produzione. L'economia della Conoscenza fa perno sulle persone e sulla necessità di investire nella diffusione dei saperi per innalzare i livelli di crescita, di competitività e di occupazione. La scelta, quindi, di incentivare il commercio elettronico, la telematizzazione dei servizi e l'uso domestico di internet è vista anche in funzione del miglioramento della qualità della vita dei cittadini. Ma il documento punta anche a ripensare, su scala continentale, il sistema dell'istruzione e della formazione con l'obiettivo di adeguarlo alle esigenze della società. In particolare, è ribadito il concetto che la chiave d'accesso al nuovo secolo sia rappresentata dall'estensione delle fasi dell'apprendimento all'intero arco della vita della persona. In effetti, il documento recepisce pienamente le indicazioni proposte dalla Commissione Internazionale sull'educazione per il ventunesimo secolo ed esposte, nel 1996, dal presidente Jaques Delors all'UNESCO (12).

La società educativa, fondata *sull'acquisizione, l'aggiornamento e l'utilizzazione delle conoscenze*, a cui la relazione si richiama fa aggio sulla possibilità offerta ad ogni persona *di imparare a conoscere, imparare a fare, imparare a vivere insieme, imparare a essere* (13) e, soprattutto, "imparare a imparare". Nel superamento della tradizionale distinzione tra educazione iniziale ed educazione permanente si colloca la nuova dimensione dell'apprendimento come mezzo

(12) J. Delors, *L'Educazione o l'Utopia Necessaria*, UNESCO, 1996.

(13) J. Delors, *L'Educazione o l'Utopia Necessaria*, seconda parte, capitolo 4 *spunti e raccomandazioni: i quattro pilastri che fondano il "lifelong learning"*. UNESCO, 1996.

finalizzato all'acquisizione di competenze siano esse di base, tecniche o trasversali.

Il documento di Lisbona raccoglie, facendolo proprio, il messaggio lanciato dalla *Commissione Delors* che si alimenta di un'intuizione decisiva per governare, in senso costruttivo, il cambiamento della società comunitaria: servirsi dello strumento educativo per creare una nuova mentalità a dimensione europea. Un'utopia necessaria che apra la strada alla consapevolezza dell'interdipendenza crescente tra le diverse popolazioni dell'Unione nella condivisione dei rischi e delle sfide future, interne ed esterne al perimetro continentale.

Per quanto riguarda l'Europa imprenditoriale il documento, nel prendere atto che *competitività e dinamismo delle imprese dipendono da un contesto normativo propizio all'investimento, all'innovazione e all'imprenditorialità* (14), affronta in modo esplicito il problema della migliore distribuzione dei capitali d'investimento mediante più efficienti politiche di integrazione dei mercati finanziari. Ma il documento rivolge al mondo imprenditoriale istanze a cui esso non può sottrarsi attesa la posizione centrale che assume nello scenario delineatosi: in primo luogo, le imprese, a prescindere dalle loro dimensioni, sono chiamate in quanto motore dell'occupazione a essere coattrici nella strategia di drenaggio della risorsa umana a rischio di esclusione sociale e, in secondo luogo, ad esse si chiede di saper "stare sulle proprie gambe" cioè di affrancarsi da logiche ispirate dall'assistenzialismo pubblico che ne pregiudicano la capacità di competere a viso aperto in regime di concorrenza. Il documento di Lisbona chiede alla Commissione, al Consiglio e agli Stati membri ... "di proseguire i rispettivi sforzi intesi a promuovere la concorrenza e a ridurre il livello generale degli aiuti di Stato, spostando l'accento dal sostegno alle singole imprese o ai singoli settori verso il conseguimento di obiettivi orizzontali di interesse comunitario, quali l'occupazione, lo sviluppo regionale, l'ambiente e la formazione o la ricerca" (15).

Dal canto loro gli Stati membri devono farsi carico di sostenere la crescita assumendo strumenti di incentivi all'occupazione quali l'allentamento della pressione fiscale sul lavoro, con particolare riguardo a quello a basso grado di qualificazione e più scarsamente retribuito.

Il documento prende in esame le politiche macroeconomiche affidando agli Stati destinatari il compito di preservare la stabilità, in linea con la sostenibilità delle finanze pubbliche, anche in presenza di scelte strategiche volte a incentivare maggiori investimenti sulle persone. A riguardo la Presidenza incrocia una

(14) Consiglio Europeo, *Conclusioni della Presidenza*, par. I, punto 14, I cpv.

(15) *Idem*, par I, punto 17, I cpv,

valutazione politica con una presa di posizione di contenuto etico allorché afferma che *il numero delle persone che nell'Unione vivono al di sotto della soglia di povertà e in condizioni di esclusione è inaccettabile* (16). La politica dell'Unione, dunque, si propone di estendere l'accesso alle condizioni di benessere, attraverso la diffusione del nuovo paradigma dell'economia della Conoscenza, ad un numero più ampio possibile di cittadini. Il processo di inclusione delle fasce di popolazione che vivono al di sotto della soglia di povertà rappresenta, nella prospettiva strategica di Lisbona, lo snodo per dotare l'Unione Europea del più elevato sistema di protezione sociale che sia conosciuto e praticato a livello planetario, attraverso l'azione combinata di crescita economica omogenea e politiche di Welfare.

In ordine all'adozione degli strumenti attuativi, il documento fa espresso richiamo ai processi già concordati negli incontri di Lussemburgo, Cardiff e Colonia, da integrare, annualmente, con relazioni della Commissione sui progressi rilevati. All'uopo viene indicata l'opportunità di predisporre, per la valutazione, specifici indicatori strutturali.

Se l'Unione affida a se stessa il ruolo di incubatore nel predisporre il terreno favorevole al passaggio all'economia della conoscenza, è al settore privato e ai partenariati pubblico-privato che viene assegnato il compito di coattori privilegiati nel conseguimento degli obiettivi strategici.

Dalla lettura del documento di Lisbona appare chiaro che vi sono rappresentate le basi strategiche sulle quali la Commissione è chiamata a definire i contenuti del programma di sensibilizzazione del mondo imprenditoriale alla Responsabilità Sociale d'Impresa. Parole chiave come dialogo, coesione sociale, sostenibilità, inclusione, formazione, incremento dei fattori innovativi, sono destinate a integrare il nuovo lessico delle due dimensioni, quella economica e quella sociale, dello sviluppo sostenibile declinato in stile europeo.

3. La dimensione ambientale da Lisbona a Göteborg

A Lisbona le conclusioni della Presidenza, pure dandovi cenno, non approfondiscono, nella composizione del quadro strategico, l'aspetto ambientale sebbene esso costituisca la terza dimensione dello sviluppo sostenibile.

La tematica ambientale trova spazio nelle Conclusioni del Consiglio Europeo di Nizza (17). Il documento riferisce della relazione del Consiglio sull'inte-

(16) *Idem*, par. I, punto 32, I cpv.

(17) Consiglio Europeo di Nizza, 7/10 2000, *Conclusioni della Presidenza*.

grazione della problematica ambientale nelle politiche economiche. La relazione rappresenta un contributo all'elaborazione della strategia europea demandata al successivo Consiglio Europeo di Göteborg in vista della conferenza mondiale di Johannesburg (Rio +10) del 2002 sullo sviluppo sostenibile. Nello specifico, il Consiglio Europeo adotta una Risoluzione di grande rilievo sul *Principio di Precauzione* (18).

Il documento richiama il Trattato Europeo che riconosce, all'art. 174, par. 2, la legittimità del principio di precauzione annoverandolo tra quelli applicabili alle politiche in materia ambientale oltreché alle normative sulla salute umana, zoonutarie e fitosanitarie. Inoltre, dà conto del fatto che il principio sia sancito in vari testi internazionali approvati nel 1992 quali la *Dichiarazione di Rio*, la *Convenzione sui cambiamenti climatici*, la *Convenzione sulla diversità biologica* e nelle convenzioni sulla protezione dell'ambiente marino, pur considerando le eccezioni generali di cui all'art. XX del GATT e all'art. XIV del GATS e l'accordo sulle misure sanitarie e fitosanitarie (SPS) che fissa le norme circa la procedura da seguire in caso di rischio e di prove scientifiche insufficienti (19). Svolta la premessa, il documento fissa dei contenuti basilari per la costruzione di una politica ambientale responsabile e compatibile con le effettive condizioni del continente.

In primo luogo, si sottolinea che il *Principio di Precauzione* si sia consolidato nell'impianto normativo di diritto internazionale sulla protezione della salute e dell'ambiente, per la qual cosa gli Stati sono legittimati ad assumere provvedimenti cautelativi necessari ogni volta che vi sia *la possibilità concreta di effetti nocivi per la salute o per l'ambiente o quando una valutazione scientifica preliminare sulla scorta dei dati disponibili non consenta di trarre conclusioni certe sul grado del rischio* (20). Il documento stabilisce le regole che devono presiedere allo svolgimento della valutazione del rischio perché vengano assicurate la correttezza, la neutralità e la qualità scientifica dei processi valutativi, in relazione alle modalità di raccolta dei dati, di scelta delle metodologie applicative, di indicatori e parametri di riferimento, di lettura, interpretazione e certificazione dei risultati ottenuti. Nello svolgimento della valutazione del rischio debbono essere assicurati il contraddittorio e comportamenti trasparenti.

In corrispondenza con il *Principio di Precauzione* viene affermato il *Principio di Proporzionalità* in base al quale, la risposta cautelare rispetto a un rischio non deve eccedere la finalità per cui essa viene posta in essere. In concreto, la precauzione non deve condurre a comportamenti discriminatori o a reazioni

(18) *Idem*, Allegato III.

(19) *Idem*, Allegato III, Premessa lettere E)- H).

(20) *Idem*, Allegato III, punto 7.

ingiustificate e, soprattutto, i provvedimenti adottati non devono essere penalizzanti per gli scambi commerciali oltre la giusta misura (21). Il documento precisa che le decisioni assunte in forza del richiamato principio devono essere rivedute in funzione dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche.

Il documento si conclude con un invito alla Commissione a *introdurre il Principio di Precauzione, ogniqualvolta necessario, nell'elaborazione delle sue proposte legislative e nell'insieme delle sue azioni* (22).

Nel marzo 2001, il Parlamento Europeo e il Consiglio emanano un Regolamento che modifica la normativa in vigore dal 1993 in materia di adesione al sistema comunitario di ecogestione e di audit (EMAS) (23). Sebbene l'approvazione del nuovo Regolamento abbia avuto una lunga fase di gestazione (il parere del P.E. risale al 15 aprile del 1999), tuttavia è plausibile ritenere che l'impulso dato alle strategie di sviluppo sostenibile, proposte all'alba del nuovo millennio, abbia provocato un'inevitabile ripercussione anche sulla riforma del sistema di valutazione delle performance delle imprese riguardo alle loro prestazioni ambientali.

D'altro canto, la preoccupazione di assicurare strumenti efficaci nella misurazione dei comportamenti assunti su base volontaria dalle imprese, già manifestata dall'UE al tempo della presentazione del programma della Commissione *“per uno sviluppo durevole e sostenibile”* di cui alla Risoluzione del 1° febbraio 1993, ha costantemente accompagnato le politiche europee nel settore della tutela della risorsa ambientale.

In premessa del nuovo disposto è esplicitamente dichiarato che, avendo il Regolamento del 1993 (24) dato buona prova di sé, *l'esperienza acquisita... andrebbe usata per potenziare la capacità del sistema comunitario di ecogestione e audit di migliorare le prestazioni ambientali complessive delle organizzazioni* (25). E' significativo che il legislatore europeo introduca una categoria di destina-

(21) Per maggiori approfondimenti si rinvia allo studio del caso delle misure in materia di lotta contro la BSE, per la sicurezza delle carni bovine o, più recentemente, degli interventi sulla commercializzazione di latte di bufala campana e suoi derivati a rischio di contaminazione da diossina.

(22) Consiglio Europeo di Nizza, 7/10 2000, *Conclusioni della Presidenza*, Allegato III, punto 24.

(23) P.E. Consiglio, Regolamento (CE) n. 761/2001 *sull'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema di ecogestione e audit (EMAS)*, Bruxelles, 19 marzo 2001, GU L114 del 24.04.2001.

(24) Comunità Economica Europea, Regolamento del Consiglio n. 1836/93, *sull'adesione volontaria delle imprese del settore industriale a un sistema di ecogestione e audit*, Bruxelles, 29 giugno 1993, GU L168 del 10.07.1993.

(25) P.E. Consiglio, Regolamento (CE) n. 761/2001 *sull'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema di ecogestione e audit (EMAS)*, Bruxelles, 19 marzo 2001, GU L114 del 24.04.2001, punto 6. delle Considerazioni.

tari più ampia rispetto alla precedente regolamentazione, infatti, nel nuovo testo il riferimento è alle organizzazioni in luogo dell'accezione restrittiva di "imprese del settore industriale". E' del tutto evidente la volontà di offrire a chiunque sia potenzialmente in grado di produrre un impatto ambientale, l'opportunità di verificare, secondo uno standard credibile e condiviso, l'efficacia del complesso dei comportamenti virtuosi adottati al di là del mero rispetto delle normative vigenti. In effetti, il Regolamento interviene a potenziare uno strumento normativo funzionale al miglioramento delle prestazioni ambientali complessive delle organizzazioni. In precedenza il programma era riservato al settore industriale, con la riforma il sistema viene esteso a tutte le imprese. I principali obiettivi del sistema EMAS riguardano:

1. L'introduzione nei processi produttivi di sistemi di gestione ambientale
2. La valutazione sistematica, obiettiva e periodica dell'efficacia di tali sistemi
3. L'informazione sulle prestazioni ambientali e un dialogo aperto con il pubblico e gli Stakeholder
4. La partecipazione attiva dei dipendenti alla politica ambientale dell'organizzazione
5. Una adeguata formazione professionale di base dei dipendenti che ne renda possibile la partecipazione attiva

In particolare, lo sguardo delle istituzioni comunitarie è rivolto in direzione delle piccole e medie imprese per le quali si auspica un pieno coinvolgimento nel programma EMAS, anche attraverso la facilitazione d'accesso all'informazione e ai fondi di sostegno esistenti (26).

Vi è piena consapevolezza, nella previsione legislativa, della necessità, a corredo del principio sancito, di dotare il programma dell'apporto di verificatori ambientali competenti e obiettivi giacché il punto di forza su cui si regge EMAS è costituito dalla credibilità e dalla trasparenza delle procedure seguite nella valutazione dei sistemi di gestione ambientale sottoposti ad audit e dei risultati certificati.

L'articolato del Regolamento, dunque, interviene a disciplinare il sistema EMAS nei suoi aspetti salienti, e segnatamente: la terminologia, le procedure di registrazione, il sistema di accreditamento, gli organismi competenti, la registrazione delle organizzazioni, l'elenco dei verificatori ambientali, il Logo, i rapporti con le norme europee, internazionali e con le altre normative ambientali applicate nella Comunità, la promozione della partecipazione delle organizzazioni in generale e delle PMI in particolare.

(26) *Idem*, punto 10. delle Considerazioni.

La strategia comunitaria, indicata nel *Libro Verde* del 2001, colloca lo strumento di valutazione EMAS tra le iniziative più efficaci per dare forza alla Politica Integrata dei Prodotti considerata, a sua volta, un quadro solido di riferimento per la promozione della RSI.

La materia ambientale trova, però, organica sistemazione nelle conclusioni della Presidenza a Göteborg (27). In realtà, vi è un filo conduttore che autorizza a leggere i Consigli europei susseguitisi da Lisbona fino a Göteborg come la configurazione di un unico grande disegno politico costruito per fasi progressive. Ne fa espresso riferimento il documento stesso quando evidenzia la decisione del Consiglio europeo di integrare l'impegno politico per lo sviluppo sostenibile aggiungendo "*alla strategia di Lisbona una terza dimensione, quella ambientale...*" (28).

Le conclusioni della Presidenza prendono atto di una verità incontrovertibile: lo sviluppo sostenibile richiede soluzioni globali (29), cioè non è pensabile di compiere scelte che valgano per l'Europa tralasciando di considerare come interdipendenti le dinamiche indotte dalla globalizzazione. Si comprende che anche le scelte in materia ambientale assunte da Stati non appartenenti alla UE producano conseguenze le quali potrebbero riflettersi sugli interessi, se non sui destini, delle popolazioni comunitarie.

Per rispondere efficacemente alla domanda di sicurezza che emerge dall'analisi della condizione ambientale il Consiglio europeo individua due direttrici di marcia: una interna all'Unione, l'altra di governo mondiale dell'ambiente.

Il documento reitera, facendola propria, la Comunicazione della Commissione sullo sviluppo sostenibile (30).

Nel merito, la Commissione individua sei principali cause che minacciano lo sviluppo sostenibile, di queste almeno due attengono alla problematica ambientale: 1. il riscaldamento globale causato dalle emissioni di gas serra, 2. la perdita di biodiversità determinata dall'impoverimento delle risorse ittiche prossime al crollo, dall'aumento esponenziale della massa dei rifiuti e dalla perdita di suolo a seguito dell'inurbamento continuo e della infertilità dei terreni agricoli.

Per fronteggiare il pericolo di crisi derivanti dalle minacce all'ambiente la Commissione, nello stesso documento, prende in esame alcuni interventi da re-

(27) Consiglio Europeo di Göteborg, 15/16 giugno 2001, *Conclusioni della Presidenza*, II cap.

(28) *Idem*, punto 20. "*Strategia per lo sviluppo sostenibile*".

(29) *Idem*, punto 26. "*la dimensione globale*"

(30) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione, "*Sviluppo sostenibile in Europa per un mondo migliore: strategia dell'Unione europea per lo sviluppo sostenibile*", COM /264, Bruxelles 15.05.2001.

alizzare a livello di Unione Europea. In particolare, l'abolizione progressiva dei sussidi per la produzione e il consumo di combustibili fossili entro il 2010 e, nel contempo, la realizzazione di misure di accompagnamento per la riconversione occupazionale; l'adozione di azioni di riduzione sia delle emissioni di gas a effetto serra sia della domanda energetica complessiva; il sostegno alla ricerca e all'innovazione tecnologica in materia di risorse energetiche pulite e rinnovabili e di energia nucleare più sicura (28). Inoltre, la Commissione indica, tra le altre, la strada della politica integrata dei prodotti, da ridefinire d'intesa con il sistema delle imprese, *per ridurre l'utilizzo delle risorse e l'impatto dei rifiuti sull'ambiente* (32).

Alla politica la Commissione affida il ruolo chiave di promuovere presso le imprese *un maggiore senso di responsabilità sociale integrando considerazioni di natura ambientale e sociale nelle loro attività* (33), anticipando, in tal modo, il contenuto della definizione di Responsabilità Sociale d'Impresa, in seguito concettualmente ordinato nel contesto del *Libro Verde* sulla RSI.

La Commissione (34), tra le azioni di sistema individuate, invita tutte le società quotate in borsa con almeno 500 dipendenti a pubblicare nelle relazioni annuali agli azionisti le strategie aziendali adottate per realizzare il nuovo paradigma del *Triple Bottom Line*, il triplice approccio di fondo, ispirato dalle teorie di John Elkington (35). La dimensione quantitativa del profitto non sarebbe, dunque, nel nuovo scenario economico europeo, l'unico indicatore per misurare la capacità delle governance delle imprese di rispondere alla propria missione statutaria, ma entrerebbe nello *score* anche la rilevazione del valore aggiunto determinato dal grado di integrazione, nelle politiche aziendali, delle prestazioni di carattere ambientale e sociale.

La Commissione chiede anche alle imprese di certificare e rendere nota la loro adesione alle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e ad altre iniziative di tenore equipollente.

Alle popolazioni, invece, viene chiesto uno sforzo di tipo culturale. Per la Commissione, infatti, è indispensabile che il maggior numero desiderabile di persone si "impadronisca" del concetto di sviluppo sostenibile perché le politiche locali ad esso indirizzate abbiano possibilità di successo nell'indurre a ra-

(31) *Idem*, cap. III, par. 2 "limitare il cambiamento climatico e potenziare l'uso di energia pulita".

(32) *Idem*, cap. III, par. 4 "Gestire le risorse naturali in maniera più responsabile".

(33) *Idem*, cap. II, par. 4 "Migliorare la comunicazione e mobilitare i cittadini e le imprese".

(34) *Idem*, cap. II, par. 4 "Migliorare la comunicazione e mobilitare i cittadini e le imprese", Azione, II cpv.

(35) Elkington J., *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, London, 1997.

dicali cambiamenti comportamentali, a cominciare dai consumi. E', dunque, un appellarsi all'emersione nella società civile di "un'etica della responsabilità", individuale e collettiva.

Agli Stati membri la Commissione chiede un maggior coordinamento delle iniziative pubbliche, l'eliminazione delle sovvenzioni che favoriscono lo spreco delle risorse naturali, l'abbattimento di tutte le barriere burocratiche che impediscono di liberare risorse economiche da destinare alla ricerca di base e applicata di tecnologie sicure ed ecocompatibili, di usare lo strumento degli appalti pubblici per favorire servizi e prodotti a basso impatto ambientale.

A Göteborg il Consiglio europeo conviene che si debba intervenire a modificare il tradizionale rapporto che lega crescita economica, consumo di risorse naturali e produzione di rifiuti introducendo un meccanismo di garanzia dell'equilibrio tra istanze del mondo produttivo e diritto delle popolazioni ad una qualità della vita accettabile come degli ecosistemi a essere preservati dalla minaccia della desertificazione.

Il documento chiama le imprese alla esplicita cooperazione per raggiungere gli obiettivi di sicurezza e di sostenibilità ambientale mediante l'attuazione di una politica integrata dei prodotti in ambito europeo.

In merito alla questione del governo mondiale dell'ambiente, il documento ribadisce l'intendimento della Comunità e degli Stati membri di tenere fede agli impegni assunti nell'ambito del protocollo di Kyoto. Inoltre, viene riaffermata la determinazione a rispettare, entro il 2010, l'obiettivo della produzione di elettricità da fonti energetiche rinnovabili almeno pari al 22% del consumo lordo comunitario. Anche la Banca Centrale Europea viene coinvolta, per il sostegno agli investimenti, nell'attuazione del programma di lotta ai cambiamenti climatici.

La strada, però, alla soluzione globale del problema ambientale, come più in generale dello sviluppo sostenibile, passa per una politica di cooperazione bilaterale con tutti gli interlocutori della comunità internazionale, a cominciare dalle organizzazioni internazionali e dalle agenzie specializzate. A Göteborg viene ribadita la volontà di cercare un "accordo globale" nel corso del vertice mondiale sullo sviluppo sostenibile convocato a Johannesburg nel 2002.

4. RSI. Multinazionali e Piccole Imprese: la rotazione dell'orizzonte strategico europeo sul suo asse

Prima di esaminare il contenuto del principale documento europeo sulla RSI, Il *Libro Verde* della Commissione Europea del 2001, è opportuno interrogarsi sul ruolo della piccola impresa nel contesto macroeconomico europeo.

In effetti, gravi episodi di sfruttamento indiscriminato di risorse umane e ambientali hanno focalizzato l'attenzione della comunità internazionale sull'urgenza di scelte di sostenibilità dello sviluppo economico che facessero da argine all'espansione di un capitalismo poco incline ad essere regolato. In questo scenario i principali attori di una concezione dell'attività produttiva svincolata dalla responsabilità sociale sono le imprese multinazionali (36). Le dimensioni e la capacità di penetrazione in tutti i mercati, anche quelli degli Stati a lenta crescita economica o in via di sviluppo, come la preminenza incontrastata nell'economia della globalizzazione, ne hanno fatto il principale bersaglio di tutte quelle istituzioni statuali o soprannazionali che perseguono politiche di riequilibrio tra l'affermarsi di visioni iperliberiste dell'economia e la tendenza a individuare contrappesi solidaristici all'impatto socio-ambientale provocato sulle comunità locali.

La questione riguarda in particolare le grandi imprese che entrano nei mercati virtuosi allo scopo di commercializzare beni realizzati in Paesi nei quali non esistono legislazioni di salvaguardia socio-ambientale, oppure ne sono totalmente carenti o, quando vi sono, possono essere facilmente eluse grazie all'alto tasso di corruzione delle pubbliche amministrazioni (37).

Lo sforzo, quindi, della comunità internazionale si è indirizzato al coinvolgimento delle multinazionali nella loro volontaria adesione a un corpo di regole condiviso che, fondando su alcuni principi elementari universalmente riconoscibili, consentano, per quanto possibile, un'integrazione di comportamenti sociali e ambientali sostenibili nella composizione delle politiche aziendali.

La ratio di questa *moral suasion* fa perno sulla convenienza, in termini di patrimonializzazione dell'immagine, che le grandi imprese private potrebbero riscontrare applicando spontaneamente un codice di autoregolamentazione soprattutto in quelle realtà nazionali nelle quali gli apparati normativi prevedono un basso grado di protezione socio-ambientale.

In concreto, una multinazionale che aderisce al network *Global Compact* delle N.U. si impegna, ad esempio, a *non essere, seppure indirettamente, complice negli abusi dei diritti umani* (38), indipendentemente dal fatto che nel Paese nel quale svolge attività di produzione o di commercializzazione tali diritti siano o meno tutelati dall'ordinamento giuridico vigente.

(36) V. Capecchi in *La Responsabilità Sociale delle Imprese*, pag. 25, Roma, 2005, cita quale caso emblematico la vicenda del riso Basmati e la Rice Tec, multinazionale texana del settore alimentare.

(37) Le Nazioni Unite, per contrastare il dilagare della corruzione nelle pubbliche amministrazioni adottano la "*United Nations Convention against Corruption*", Assemblea Generale delle N.U. del 31.10.2003. La ratifica degli Stati aderenti avviene a Merida (Messico) il 9.12.2003.

(38) Nazioni Unite, iniziativa *Global Compact*, Principio II, New York, luglio 2000.

Per la grande impresa multinazionale, fino a qualche tempo fa, sarebbe stata assoluta utopia pensare di porre in essere un comportamento come quello descritto se non fosse che è cambiato il mercato e stanno cambiando i consumatori i quali sono sempre più orientati a preferire, negli acquisti, quelle merci prodotte da aziende che certifichino in modo credibile di aver rispettato l'ambiente e di aver garantito i diritti umani.

Anche il mercato, come l'intera società, oggi è fortemente condizionato dalla *paura dell'infamia* (39), conseguenza dell'abnorme crescita di peso che "l'immagine", accompagnata dalla velocità e dall'estensione dell'informazione, ha conosciuto negli anni della globalizzazione.

Per questo motivo grandi aziende, in numero crescente, investono risorse per aumentare quella componente immateriale del proprio attivo patrimoniale che è fatta di senso etico, oltre che di gusto, creatività, rispetto delle tradizioni, in una parola: buona reputazione (40). La risposta del mercato alla verifica di un comportamento socialmente responsabile di un'impresa ne provoca effetti sull'apprezzamento del *brand*. Per contro, si sprecano i casi in cui a un danneggiamento dell'immagine abbiano fatto seguito significative perdite sugli utili. E', perciò, ipotizzabile l'esistenza di un nesso causale che lega incremento del *rating sociale* a crescita dei profitti, sebbene non immediatamente visibile per il fatto che gli investimenti in responsabilità sociale ordinariamente incidono sulla profittabilità di medio/lungo periodo.

Pertanto, alla domanda se un comportamento socialmente responsabile determini vantaggi competitivi alle multinazionali, è corretto rispondere affermativamente (41). Ciò spiegherebbe in parte la conversione *sulla via di Damasco* di alcuni grandi gruppi industriali dal passato molto discusso (42).

Tra gli anni 90 e i primi del nuovo millennio le organizzazioni internazionali hanno fissato le coordinate di riferimento per allineare le scelte imprenditoriali alle ragioni della sviluppo economico responsabile e sostenibile. Le Linee Guida dell'OCSE per le multinazionali (43) e la dichiarazione tripartita dell'OIL (44),

(39) Sul punto cfr. G. Rossi, *Trasparenze e Vergogna. Le società e la borsa*, Milano 1982.

(40) Sul punto cfr. S. Valentini, *Responsabilità Sociale e Globalizzazione*, Milano, 2004.

(41) Una ricerca dell'European SMEs del 2003 rileva che l'86% dei consumatori europei dichiarano la propria preferenza per i prodotti di aziende impegnate nel miglioramento sociale.

(42) L. Hinna, in *Come gestire la Responsabilità Sociale dell'Impresa*, Milano, 2005, Cap. 3, par. 3.5, mette in guardia dal rischio di orientamenti alla RSI assunti, specie nell'ambito della rendicontazione, per "moda" o di "avanguardia". Tali comportamenti sono dettati da mera convenienza o da puri atteggiamenti emulativi e sono destinati a durare poco. Hinna riscontra il fenomeno molto frequente nelle aziende di grandi dimensioni.

(43) Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, *Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali*, 27.06.2000.

(44) Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Dichiarazione Tripartita di Principi sulle*

costituiscono le nuove rotte, assicurate alle grandi imprese, per il passaggio definitivo da sistemi di gestione edificati sullo sfruttamento indiscriminato di risorse umane e naturali a un mercato globale retto dalla sostenibilità.

Alle imprese di minore dimensione, in particolare le piccole imprese, non viene prestata immediata attenzione. D'altro canto, nei Paesi a economie avanzate un'articolata rete di norme giuridiche interviene a garantire uno "zoccolo duro" di regole sulla sicurezza del lavoro, sulla salvaguardia ambientale e sul rispetto dei diritti connessi alla dignità della persona, incomparabili rispetto alle condizioni che si producono in altre aree del pianeta. Per questo motivo, alcuni dei principi universali sanciti dal progetto *Global Compact* delle Nazioni Unite⁽⁴⁵⁾ appaiono obiettivamente superati dalla maturità del sistema produttivo delle PMI europee, come dal rigore delle leggi degli Stati membri dell'Unione. Eppure il *Libro Verde*, di cui si dirà in altra parte di questo scritto, pone in premessa l'esigenza di estendere la filosofia della responsabilità sociale delle imprese anche alle PMI, non escludendo le microimprese poiché, sostiene la Commissione Europea, *il loro apporto all'economia e all'occupazione è il più importante*⁽⁴⁶⁾.

E' opportuno sottolineare questo passaggio giacché rappresenta il punto di snodo per comprendere pienamente il disegno strategico europeo per i prossimi anni.

Il fatto di allargare i confini dell'Unione a nuovi Stati integrandone i mercati ha condotto a politiche economiche che favorissero l'aggregazione delle piccole realtà produttive in imprese di più ampie dimensioni. Gli analisti per anni hanno predicato che, per reggere la competizione globale, si dovesse battere la pista della riduzione dei costi e della ottimizzazione delle risorse e che, da sole, le piccole imprese non avrebbero potuto accedere ai benefici della ricerca e dell'innovazione tecnologica.

Le ricette più praticate hanno riguardato la fusione o l'accorpamento di piccole imprese, la creazione di consorzi di scopo, lo sviluppo della cooperazione, la diffusione di reti commerciali, particolarmente nel settore della distribuzione. Nonostante ciò la piccola impresa, come tale, sopravvive guadagnando a sé la qualificazione di *spina dorsale dell'economia europea*⁽⁴⁷⁾. La politica comuni-

Imprese Multinazionali e la politica sociale, Ginevra 1977, ed emendata dal Consiglio alla 279a sessione, Ginevra, novembre 2000.

⁽⁴⁵⁾ Nazioni Unite, iniziativa *Global Compact*, Principio IV, New York, luglio 2000.

⁽⁴⁶⁾ Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione, "*Libro Verde - Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, cap. 2, punto 23.

⁽⁴⁷⁾ Consiglio Europeo di Santa Maria da Feira 19/20 giugno 2000, *Conclusioni della Presidenza*, Allegato III.

taria non rinuncia a quel patrimonio insostituibile di tradizioni locali, di antichi saperi e conoscenze, di arti e di mestieri, di cui la piccola impresa è custode e, allo stesso tempo, promotrice.

Per questa ragione il Consiglio europeo, definendo il quadro strategico nelle conclusioni della sessione primaverile del 2000 a Santa Maria da Feira, adotta la *Carta Europea per le Piccole Imprese*.

In premessa il documento affida ogni possibilità di successo della nuova economia alla capacità degli Stati di dare alle piccole imprese massima priorità, a cominciare dalla riduzione della burocrazia da cui sono soffocate. Il ragionamento che conduce alle conclusioni del vertice politico europeo è semplice e coglie nel segno: le piccole imprese devono essere sostenute perché sono forza propulsiva dell'innovazione, generano occupazione e favoriscono l'integrazione sociale, inoltre, sono depositarie dell'autentico spirito imprenditoriale che non può essere rimosso dal futuro economico europeo.

I responsabili politici, in ossequio alle considerazioni svolte, assumono il solenne impegno *a creare un quadro normativo, fiscale e amministrativo favorevole all'attività imprenditoriale e a migliorare lo status di imprenditori* (48).

Altre misure a sostegno compaiono nella *Carta* quali impegni di principio, come ad esempio, la facilitazione nell'accesso ai mercati, alla ricerca e alla tecnologia di qualità, ai finanziamenti.

Il documento individua anche le linee d'azione per sostenere i bisogni delle piccole imprese.

In primo luogo si intende coltivare lo spirito imprenditoriale aggiornando i programmi educativi e di istruzione universitaria con materie e moduli afferenti allo studio della cultura d'impresa (49). Ma si prevede di intervenire a rafforzare le attività formative agendo sugli istituti di formazione perché diano competenze adeguate ai bisogni e alle istanze reali della piccola impresa (50).

Il documento indica la necessità di allineare i costi d'avviamento d'attività ai più bassi del mondo, anche prevedendo di esonerare le piccole imprese da alcuni obblighi di legge (51).

Il mercato interno europeo deve essere ristrutturato in modo da consentire un approccio più facile e diretto delle piccole imprese a settori strategici dello sviluppo quali *il commercio elettronico, le telecomunicazioni, i servizi pubblici, gli appalti pubblici e i sistemi di pagamento transfrontalieri* (52).

(48) *Idem, Principi*, II cpv.

(49) *Idem, Linee d'azione*, punto 1.

(50) *Idem, Linee d'azione*, punto 4.

(51) *Idem, Linee d'azione*, punto 3, III cpv.

(52) *Idem, Linee d'azione*, punto 6.

Anche l'accesso al credito, e ai servizi finanziari in genere, viene preso in considerazione dal documento mentre sul terreno dell'innovazione viene dato particolare risalto alla cooperazione tecnologica realizzata attraverso la ripartizione delle tecnologie tra imprese di dimensioni diverse. Inoltre, alle piccole imprese viene garantito l'accesso ai sistemi di certificazione della qualità tarati sulle loro specifiche caratteristiche.

Per sostenere la diffusione di reti d'informazione a supporto delle imprese il documento indica la creazione di figure di counselling, i "business angels", attive sul territorio per aiutare i piccoli imprenditori a sfruttare pienamente i vantaggi lavorativi dei network (53).

La digressione sulla *Carta delle piccole imprese* consente di spiegare la maggiore attenzione prestata dalla Commissione Europea a questa categoria imprenditoriale al momento di promuovere lo spirito e il contenuto della RSI. E' di tutta evidenza che le istituzioni europee confidino non poco nella capacità dei piccoli imprenditori ai quali si riconosce una naturale inclinazione ad assumere comportamenti socialmente responsabili anche a causa della maggiore contiguità di contesto con il territorio di radicamento. Soprattutto, in vista degli obiettivi fissati a Lisbona, si riconosce alla piccola come alla media impresa un ruolo decisivo in materia di lotta alla disoccupazione di lunga durata.

5. Il Libro Verde della Commissione Europea

5.1 Promuovere un quadro europeo per la RSI

Nel clima favorevole determinato dalle grandi scelte strategiche, assunte dai Consigli europei di Lisbona e di Göteborg, la Commissione elabora un documento di sintesi dedicato al mondo delle imprese ed al ruolo che ad esse compete nell'ambito della strategia complessiva di trasformazione dell'economia comunitaria.

Il Libro Verde "*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*" (54) esordisce in premessa con un messaggio alle imprese semplice e chiaro: *contribuire di propria iniziativa a migliorare la società e rendere più pulito l'ambiente* (55).

(53) *Idem*, *Linee d'azione*, punto 9.

(54) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde - Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001.

(55) *Idem*, par. 1 "*Introduzione*", punto 8.

Il testo licenziato riconosce nelle indicazioni emerse nei vertici europei di Lisbona e di Göteborg nonché nell'iniziativa *Global Compact*, nella *Dichiarazione di Rio*, nella *Dichiarazione Tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale* (1997-2000) e nei *Principi Direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali* (2000), le proprie fonti documentali. Il documento offre una propria definizione di RSI, e ne indica, insieme al significato concettuale, la dimensione interna ed esterna nonché gli ambiti di applicazione. Inoltre, il documento introduce la categoria degli stakeholder e, per avvicinare i cittadini al dialogo con le imprese anche attraverso le forme organizzate della società civile, sottolinea la necessità del ricorso alla certificazione dei sistemi di gestione ambientale e di gestione sociale, all'introduzione di etichette sociali ed ecologiche o alla pianificazione di investimenti socialmente responsabili.

Per la Commissione Europea, quindi, la Responsabilità Sociale dell'Impresa è... “ *l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate*” (56).

Nelle intenzioni della Commissione la RSI, per un verso, rappresenta un investimento a beneficio dell'ambiente di lavoro che si traduce in aumento di produttività dei lavoratori e in più efficace gestione delle risorse (effetto diretto), per altro verso conquista l'attenzione della comunità dei consumatori e degli investitori (effetto indiretto) la quale restituisce valore aggiunto all'impresa accrescendone il vantaggio competitivo sulla concorrenza.

Per la Commissione la RSI non deve essere considerata un costo quanto piuttosto un investimento (57) che innesca un processo di coordinamento delle strategie aziendali messe in campo con i legittimi interessi degli stakeholder.

Ma la RSI, che nella previsione della Commissione intende coinvolgere in una grande riforma di sistema tutte le imprese indipendentemente dalle loro dimensioni strutturali (58), non deve in alcun modo essere letta come un'opportunità offerta ai privati per eludere o disattendere quanto le regolamentazioni o le legislazioni nazionali già dispongono in materia di diritti sociali e ambientali.

Ciò determina un'oggettiva impossibilità a misurare lo spazio che ogni economia nazionale può concedere all'azione aggiuntiva delle imprese allorquando esse intervengono, con scelte autonome e volontarie d'integrazione di comportamenti socialmente responsabili, a *innalzare l'asticella* della qualità dei processi organizzativi e produttivi.

(56) *Idem*, par. 2 “*Che cos'è la Responsabilità Sociale delle Imprese?*”, punto 20.

(57) *Idem*, par. 1 “*Introduzione*”, punto 12.

(58) Per quel riguarda la valutazione del peso strategico dell'estensione del progetto alle piccole e medie imprese si rinvia al paragrafo 3.

In realtà si può dire che la RSI, delineata nel *Libro Verde*, sia un processo di trasformazione in radice dello sviluppo economico che condurrà, in futuro, l'impresa a essere luogo di ricomposizione di una pluralità di istanze tradizionalmente disomogenee e tra loro confliggenti.

Nell'intento di stimolare il dibattito sull'argomento "messo sul tappeto", con questo documento, la Commissione avvia un percorso di consultazione ad ampio spettro e invita i poteri pubblici, le organizzazioni internazionali, le imprese, le parti sociali e chiunque altro, soggetto individuale o collettivo, sia portatore di una proposta di metodo o di contenuto a fornire indicazioni e pareri nel merito.

5.2 La Dimensione Interna della RSI

Non vi è dubbio che l'approccio integrato economico, sociale, ambientale allo sviluppo dell'impresa (modello Triple Bottom Line) nell'immediato si traduca in un aumento dei costi di gestione. Tuttavia, nelle politiche di marketing, esso garantisce il successo di una differenziazione competitiva⁽⁵⁹⁾ grazie all'implementazione dei fattori di sviluppo della "catena del valore" ottenuta mediante la comunicazione veritiera degli aspetti salvaguardati⁽⁶⁰⁾.

Gli indicatori offrono dati confortanti a sostegno della tesi che vuole un numero crescente di consumatori europei disponibili ad acquistare, pagandoli di più, prodotti o servizi realizzati in conformità a condotte socialmente responsabili, in particolar modo in tema di diritti umani e protezione ambientale⁽⁶¹⁾.

Dalle pagine del *Libro Verde* emerge un profilo d'impresa di cui si riconoscono i contorni.

In primo luogo, l'impresa orientata alla RSI si prefigge l'obiettivo di attrarre lavoratori qualificati.

La gestione delle risorse umane implica una rivalutazione del rapporto di lavoro dipendente dal punto di vista della sua qualità. Ciò significa introdurre elementi di flessibilità dell'orario per consentire a ciascun lavoratore una conciliazione dei tempi di lavoro con quelli dedicati all'aggiornamento professionale, agli affetti familiari e quelli destinati ad un corretto impiego del proprio tempo libero.

⁽⁵⁹⁾ cfr. Kotler Ph.-Scott W.G, *Marketing Management*, Ed. Italiana, Torino, 1993.

⁽⁶⁰⁾ Porter M.E., *Il Vantaggio Competitivo*, Milano 1987.

⁽⁶¹⁾ Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde - Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001 par. 3.4 "*etichette sociali ed ecologiche*".

Il nuovo modello di azienda che si profila non conosce discriminazioni di alcun genere anche dal punto di vista del rapporto di lavoro uomo/donna, nel senso che assicura alle lavoratrici pari opportunità di carriera e di crescita professionale e, soprattutto, uguale trattamento retributivo a parità di prestazione e di grado nella gerarchia aziendale. Oltre, la RSI dispiega tutta la sua capacità inclusiva nel reclutamento di lavoratori provenienti da minoranze etniche, anziani, diversamente abili e disoccupati di lunga durata afferenti dalle fasce dell'emarginazione e del disagio sociale.

L'impresa assicura ai propri dipendenti attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione finalizzate al rafforzamento del "portfolio" di saperi, competenze e abilità di cui essi sono titolari. Per questo motivo nel novero degli approcci che integrano il comportamento socialmente responsabile dell'impresa vi è l'organizzazione di attività formative, o semplicemente educative, inquadrabili in un programma di *lifelong learning* (apprendimento lungo tutto l'arco della vita).

L'impresa socialmente responsabile è impegnata nella sicurezza sui luoghi di lavoro e nella prevenzione antinfortunistica attraverso investimenti in iniziative volontarie che intervengono a integrare, non ad eludere, le discipline legislative vigenti.

La RSI, in quanto filosofia dell'inclusione sociale, non induce a comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori di provenienza extracomunitaria e non ne sfrutta la condizione per assicurarsi prestazioni di lavoro "in nero", come non ricorre al lavoro minorile.

Inoltre, l'impresa socialmente responsabile integra le proprie strategie con interventi significativi per ridurre i consumi energetici e le emissioni inquinanti e adotta soluzioni ad impatto ambientale positivo nello smaltimento dei rifiuti afferenti dai cicli di produzione.

La RSI non si limita ai soli processi organizzativi e produttivi ma investe il settore della comunicazione e del marketing. Le modalità e gli strumenti con i quali vengono promossi i beni e i servizi prodotti rispondono al criterio etico della lealtà verso i clienti. La veridicità delle informazioni offerte è la migliore garanzia contro ogni uso ingannevole che delle stesse può essere fatto.

E'oltremodo riconosciuto il diritto della clientela a essere informata, dall'impresa orientata alla RSI, sulla tipologia, sulla consistenza e sulla qualità delle azioni attuate a titolo volontario e destinate ad aumentare la sicurezza sul lavoro e la prevenzione antinfortunistica. Per rispondere a questa esigenza il *Libro Verde* fa riferimento all'esistenza di programmi di certificazione e di etichettatura sia dei prodotti che delle attrezzature.

Ma la RSI rappresenta una delle possibili risposte, in positivo, all'angoscia

che investe le persone e si estende alle famiglie fino a lambire il perimetro di intere comunità territoriali allorché un'azienda, in special modo se di grandi dimensioni, decide di fronteggiare una crisi produttiva ricorrendo a radicali ristrutturazioni della forza lavoro, cioè a massicci licenziamenti.

La Commissione Europea prende in esame le conseguenze sociali, spesso devastanti, sopportate dai lavoratori in termini di disoccupazione forzata.

Come sostiene il *Libro Verde*, è provato che meno del 25% dei casi di ristrutturazione raggiunge gli obiettivi di ripresa di mercato. In compenso aumenta il grado di sfiducia del personale nei riguardi dell'azienda che ha, per propri interessi, danneggiato l'esistenza di parte della sua forza lavoro (62).

Per ovviare alla negatività della politica di riduzione degli effettivi, che accompagna la fase di ristrutturazione di un'impresa, la Commissione indica nelle prassi socialmente responsabili la strada per attenuarne le ripercussioni sociali. In particolare, il *Libro Verde* raccomanda il dialogo, la partecipazione e il coinvolgimento delle persone interessate al taglio dei posti di lavoro, mediante l'attivazione di procedure d'informazione e di consultazione. Si raccomanda, inoltre, di calcolare i costi diretti, indiretti e i rischi di un'azione di riduzione e, soprattutto, di valutare tutte le possibili alternative utili a limitare i licenziamenti. Comunque, l'azienda è tenuta, per corrispondere a un comportamento socialmente responsabile, a preparare per tempo il piano di riduzione del personale e a porre in essere misure di accompagnamento per la tutela dei lavoratori colpiti onde agevolarne la riconversione professionale (63).

In concreto, la Commissione chiede alle imprese di non "lavarsi le mani" delle sorti di vita dei lavoratori allontanati, piuttosto di assumere la responsabilità di contribuire alle politiche attive del mercato del lavoro anche mediante la partecipazione a partenariati di scopo "pubblico/privato" per il reinserimento professionale dei propri dipendenti.

5.3 La Dimensione Esterna della RSI

La RSI non si limita a quella che il *Libro Verde* definisce dimensione interna, cioè non agisce solo sulla qualità degli eventi interni all'azienda, siano essi dipendenti dai sistemi di organizzazione e di produzione o dal sistema di relazioni industriali. Oltre il suo perimetro vi è un contesto nel quale l'azienda è totalmente calata, e con il quale interagisce. La buona reputazione di cui gode

(62) *idem*, par.2.1.3."Adattamento alle trasformazioni" punto 35.

(63) *idem*, par.2.1.3."Adattamento alle trasformazioni" punti 36, 37, 38.

L'azienda nell'ambito della propria comunità territoriale consente di accrescere il valore della componente immateriale del suo patrimonio così come un cattivo comportamento ne provoca un danno d'immagine che inevitabilmente si ripercuote sul volume d'affari e, a cascata, sulla consistenza dei profitti. In particolare le piccole aziende, se non le microimprese, operano su un *mercato di prossimità* dove domanda e offerta si incontrano anche fisicamente, dove il rapporto di scambio è innanzitutto rapporto personale fondato sulla fiducia e sulla considerazione della personalità dell'imprenditore a "360 gradi".

L'accumulazione di capitale sociale è, dunque, tanto importante per le piccole imprese locali nondimeno di quanto lo sia per la grande impresa non locale che non trascura di familiarizzare con gli attori del territorio attraverso piani di comunicazione mirati, ad esempio, alla fidelizzazione della clientela o attraverso politiche di marketing che sappiano "leggere" i bisogni reali dei consumatori.

E' significativo che, nel più ampio contenitore dei rapporti durevoli con la clientela, il documento scelga di individuare come indicatore di un comportamento e di una prassi socialmente responsabili l'applicazione del principio "beni e servizi fruibili da tutti" particolarmente da persone diversamente abili (64).

Il richiamo in premessa agli strumenti internazionali messi a punto da organizzazioni quali l'OCSE e l'OIL, già altrove citati (65), assume un significato particolare allorquando viene affrontato il problema del rispetto dei diritti dell'uomo.

La RSI in chiave europea non è stata concepita soltanto per funzionare all'interno del perimetro comunitario ma ha l'aspirazione ad estendere il proprio modello quanto meno a tutte quelle zone del pianeta che, per motivi politici o economici, siano interessate ad interagire con le rappresentanze istituzionali della UE oppure intrattengano rapporti d'affari con imprese provenienti da paesi membri dell'Unione.

Il problema è oggi maggiormente avvertito dal momento che la forte concorrenza delle economie dei paesi emergenti, soprattutto sul versante del costo del lavoro, sta favorendo la delocalizzazione delle strutture produttive. Questo fenomeno, attesa la sua intensità, ripropone la questione del comportamento responsabile dell'impresa ancorché allocata in un'area geografica del pianeta nella quale il rispetto dei diritti umani, della dignità della persona, la sicurezza dei luoghi di lavoro, non costituiscono, al momento, una priorità sociale.

(64) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, par. 2.2.2. "*Partnership fornitori consumatori*" Punto 51.

(65) Vedi paragrafo 3, note 8, 9.

In concreto, il *Libro Verde* impegna le imprese ad assumere comportamenti, mediante il ricorso all'elaborazione di codici di condotta, coerenti con gli standard adottati *nell'intra moenia* europeo, anche quando l'*esternalizzazione* delle produzioni indurrebbe le imprese a "esportare", insieme ai processi, quegli elementi negativi d'impatto che stanno a monte della scelta di cessare di produrre in contesti più vigilati dal punto di vista dei rischi per la salute e per l'ambiente.

L'Unione intende farsi carico, attraverso una diffusa politica di cooperazione, di garantire il rispetto delle norme sul lavoro, la tutela dell'ambiente e la pratica dei diritti umani nella generalità degli investimenti europei (66).

In realtà la Commissione guarda alle buone prassi della responsabilità sociale anche come strumento in grado di condizionare il tenore dei rapporti tra Stati, soprattutto quelli cosiddetti in via di sviluppo che poco conoscono e ancor meno apprezzano l'idea che la via alla democratizzazione dei sistemi politici e la promozione su scala globale dei diritti umani possano essere veicolati attraverso l'adozione, nel fare impresa, di comportamenti etici e socialmente responsabili (67). Per questo motivo le politiche comunitarie, attraverso lo strumento dei trattati internazionali e delle relazioni bilaterali, spingono il confronto in direzione della cooperazione e del coinvolgimento degli Stati partner nell'adozione di regole e comportamenti ispirati alla pratica dei diritti umani, della gestione sostenibile dell'ambiente, dell'evoluzione in senso democratico delle istituzioni pubbliche nazionali (68).

(66) Il *Libro Verde* cita l'iniziativa del Segretariato delle Nazioni Unite "*Global Compact*" quale tentativo virtuoso di *associare le imprese al miglioramento delle prestazioni sociali e ambientali a livello planetario*, Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, par. 2.2.4. "*Preoccupazioni ambientali a livello planetario*" Punto 60.

(67) Il Parlamento Europeo, con propria risoluzione, chiede alla Commissione "*di inserire un riferimento alla responsabilità sociale delle imprese in tutte le proposte concernenti i mandati negoziali per gli accordi di cooperazione e gli accordi in materia commerciale con i paesi terzi*". P.E. "*Risoluzione del Parlamento Europeo sul Libro Verde della Commissione «Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese»*", P5_TA (2002)0278 – c5-0161/2002 – 2002/2069, Punto 51., in G.U. C187 E/180 del 07.08.2003.

(68) Sono paradigmatiche le clausole sanzionatorie inserite a corredo nel testo dell'Accordo di Cotonou, in materia di cooperazione finanziaria e sostegno allo sviluppo economico dei Paesi meno avanzati, firmato il 23 giugno 2000 e integrato nel 2005, tra la Comunità Europea e gli Stati dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico (ACP). In particolare, l'Accordo prevede una procedura specifica per affrontare i casi di corruzione (art. 9). Per l'applicazione di sanzioni, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dagli elementi essenziali dell'Accordo, cfr. art. 96.

L'Accordo di Cotonou è richiamato esplicitamente nel *Libro Verde*, par. 2.2.3. "*Diritti dell'Uomo*", punto 53.

5.4 Gli Strumenti della RSI

Il Libro Verde affronta la questione decisiva per il buon esito di una strategia di sviluppo economico di lungo termine: come comunicare alla pubblica opinione i risultati conseguiti dalle imprese sul terreno della responsabilità sociale.

Il primo passo da compiere riguarda la formazione di una classe manageriale che necessita di una riqualificazione delle proprie competenze in ordine alla riconversione dei paradigmi tradizionali nella gestione dei processi organizzativi della catena produttiva. Su questo terreno la Commissione chiama le istituzioni scolastiche e universitarie a fare la loro parte, ad esempio introducendo nei programmi di studio moduli di etica d'impresa e di RSI. E' del tutto evidente che il primo lavoro per convincere gli azionisti o i titolari d'impresе a integrare nelle strategie aziendali le preoccupazioni di ordine sociale e ambientale deve essere svolto dalle governance, amministratori e management, ai quali è assegnata la responsabilità di proporre di dirottare parte degli utili conseguiti verso investimenti non imposti da norme cogenti.

Il luogo d'elezione nel quale ogni iniziativa prodotta trova la sua naturale collocazione è il bilancio d'esercizio. Laddove ciò non sia possibile per le peculiarità degli interventi realizzati, si può ricorrere alla redazione di un documento autonomo di sintesi che accompagna il bilancio tradizionale offrendo *informazioni qualitative e quantitative sugli effetti dell'attività aziendale* (69). Questo documento è denominato "bilancio sociale", altrimenti definito "*lo strumento di rendicontazione delle performance non finanziarie*" (70). In buona sostanza si tratta di una modalità di *accountability della sostenibilità* (71) che l'impresa adotta volontariamente per misurare gli esiti dei comportamenti integrati economici, ambientali e sociali destinati a creare valore aggiunto.

Tuttavia il *Libro Verde* prende atto che non si sia giunti ad avere un univoco consenso mondiale *sul tipo di informazioni da rivelare, sul formato di presentazione e sull'affidabilità delle procedure di valutazione e di audit* (72). Per questo motivo la Commissione si limita a indicare alcune rilevanti iniziative assunte

(69) Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale, *Principi di Redazione del Bilancio Sociale, Caratteri Generali*, pag. 8, III cpv., Roma, 2001.

(70) Glossario elaborato dal Consorzio PromosRicerche, Camera di Commercio di Napoli, *Progetto CSR-SC*, Napoli, 2004.

(71) Per Molteni i termini Bilancio Sociale e Bilancio di Sostenibilità "*sono sinonimi in quanto il secondo rappresenta una specifica forma che il primo può assumere*". M. Molteni, *Responsabilità sociale e performance d'Impresa*, pag. 132 n. 5, Milano, 2004

(72) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, par. 3.2. "*Relazioni e audit sulla responsabilità sociale*".

in sede internazionale che potrebbero essere replicate, in quanto buone prassi, anche in altri contesti comparabili. E' il caso citato del *Gruppo di Esperti di Alto Livello sulle implicazioni economiche e sociali delle trasformazioni industriali* istituito dal Consiglio Europeo che, nel 1998, invitava le imprese con oltre 1000 dipendenti a pubblicare di propria iniziativa una relazione sulla gestione del cambiamento (73). Come già ricordato in altro paragrafo (74), la Commissione ha previsto, per le imprese con almeno 500 dipendenti, la menzione, all'interno delle relazioni annuali agli azionisti, delle misure adottate per la realizzazione di performance economiche, sociali, ambientali.

Per superare l'ostacolo di una politica delle "certificazioni fai da te", adottata da un consistente numero di imprese nell'errato convincimento che ognuno di propria iniziativa possa "scrivere" le regole comportamentali nelle quali riconoscersi, il documento indica, tra i sistemi di verifica indipendenti che hanno raggiunto un buon livello di credibilità internazionale, due standard normativi: la norma Social Accountability 8000 (75) e la *Global Reporting Initiative* (76).

Un mezzo di comunicazione efficace e largamente accettato dai consumatori è quello delle etichette sociali ed ecologiche. Giacché la popolazione europea in larga parte mostra un crescente interesse per quelle produzioni che rispettano i diritti delle persone e l'ambiente molte imprese, come per le autocerti-

(73) *Idem*, punto 67.

(74) Paragrafo 2. Nota 14: Comunicazione della Commissione, "Sviluppo sostenibile in Europa per un mondo migliore: strategia dell'Unione europea per lo sviluppo sostenibile", COM /264, Bruxelles 15.05.2001. cap. II, par. 4, "Migliorare la comunicazione e mobilitare i cittadini e le imprese", Azione, II cpv.

(75) SA 8000 è una norma omogenea di carattere internazionale per la certificazione di possesso dei requisiti di responsabilità sociale da parte di un'organizzazione. La norma nasce negli Stati Uniti (edizione iniziale ottobre 1997) ad opera del *Council of Economical Priorities Accreditation Agency* (CEPAA) per fornire agli investitori e ai consumatori strumenti di analisi delle performance sociali delle aziende ma anche per aiutare le organizzazioni interessate a immergersi sui percorsi della responsabilità sociale.

(76) La *Global Reporting Initiative* (GRI) nasce per rispondere alla domanda di chiarezza e di trasparenza in materia di sostenibilità che le organizzazioni sono chiamate a garantire se desiderano essere credibili e riscuotere la maggior fiducia degli stakeholder. Per raggiungere lo scopo è stato messo a punto un reporting che consente di misurare le performance di un'organizzazione in tema di sostenibilità, nel senso di valutarne le ricadute di tipo sociale, economico e ambientale. Al Reporting di sostenibilità, dunque, viene chiesta una rappresentazione veritiera ed equilibrata del complesso degli impatti positivi e negativi che un'organizzazione, nel suo operare, produce a vantaggio o in danno della sviluppo sostenibile.

Il *GRI Reporting Framework* è il documento, realizzato attraverso un processo di consultazione multi-stakeholder, che "illustra i risultati e gli effetti che hanno caratterizzato il periodo di rendicontazione relativamente a impegni, strategia e modalità di gestione dell'organizzazione". In effetti, l'obiettivo principale perseguito nell'adozione di questo particolare strumento valutativo resta quello di creare consenso intorno all'organizzazione che lo adotta, coinvolgendo in un dialogo costruttivo gli Stakeholder.

ficazioni, hanno dato vita alla creazione di marchi ed etichette autodichiaranti che sono certamente d'effetto dal punto di vista della promozione del prodotto, ma non rispondono certo alle aspettative autentiche dei consumatori. Anche in questo settore, nell'auspicare una diffusione di questo strumento di comunicazione, la Commissione indica la strada dell'accordo internazionale per fissare gli standard e le competenze dei soggetti legittimati a certificare il comportamento socialmente responsabile del produttore. Il *Libro Verde* informa che Fairtrade Labelling Organizations International è l'organizzazione, riconosciuta in sede Comunitaria, che ha lo scopo di *coordinare le iniziative nazionali di commercio equo ed è abilitata a rilasciare un'etichetta internazionale unica nel settore del commercio equo* (77).

Uno strumento di particolare efficacia è rappresentato dall'investimento socialmente responsabile (ISR). In realtà, se debitamente pubblicizzata, questa particolare leva, che diminuisce sensibilmente il rischio per gli investitori, potrebbe rivoluzionare i mercati finanziari determinando lo spostamento di investimenti da alcuni settori tradizionali a realtà produttive che applicano la RSI, dal momento che *i fondi ISR collocano capitale esclusivamente in imprese che rispettano criteri sociali e ambientali specifici* (78).

Il documento dà conto di alcune iniziative già operanti negli Stati membri. In particolare si fa menzione di una legge britannica del 2000, il "*Trustee Act*" che impone agli amministratori dei fondi pensione di comunicare la loro politica in materia di investimento socialmente responsabile. In Francia, la legge sul risparmio salariale obbliga i fondi comuni d'investimento, che raccolgono fondi dai piani salariali di risparmio, dai piani di risparmio interimpresе e dai piani di risparmio salariale volontario, a rendere conto della politica d'investimento socialmente responsabile (79).

In questo specifico settore è del tutto evidente l'esigenza di giungere al più presto a un allineamento degli indicatori utilizzati dalle imprese per misurare le proprie performance a quelli validati dagli analisti finanziari. Nessun investitore avveduto sposterà mai capitali su imprese la cui certificazione di performance è quanto meno dubbia perché rilasciata da agenzia di audit non riconosciuta sul piano internazionale.

La Commissione auspica che l'investimento socialmente responsabile, più sicuro e alla lunga distanza di soddisfacente redditività, contribuisca a creare

(77) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione della Commissione "*Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, par. 3.4. "*Etichette sociali ed ecologiche*" Punto 82.

(78) *Idem*, par.3.5 "*Investimento socialmente responsabile*" punto 85. I cpv.

(79) *Idem* punto 86.

quel circolo virtuoso grazie al quale capitali disponibili vadano a sostenere la crescita delle imprese autenticamente impegnate in politiche di responsabilità sociale e a loro volta le imprese, corroborate dalla fiducia degli investitori, possano accrescere i profitti e incrementare il proprio valore di mercato.

6. Le tappe successive del cammino della RSI in Europa

6.1 Dopo il Libro Verde: Diritto Comunitario e RSI

Dopo la presentazione del *Libro Verde* le istituzioni comunitarie hanno avviato il processo di adeguamento del lessico istituzionale al nuovo indirizzo strategico integrando, nella produzione legislativa, quelle preoccupazioni sociali, economiche e ambientali già individuate come base dell'agire socialmente responsabile delle imprese. E' il caso del Regolamento relativo allo statuto della Società Europea ⁽⁸⁰⁾ che non manca di assegnare un ruolo centrale al coinvolgimento dei lavoratori nell'impianto strutturale del nuovo soggetto giuridico ⁽⁸¹⁾.

Il Regolamento è accompagnato dalla contestuale adozione di una Direttiva del Consiglio ⁽⁸²⁾ la quale, *allo scopo di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità* ⁽⁸³⁾, completa lo statuto della SE nella parte attinente il coinvolgimento dei lavoratori mediante l'istituzione di una delegazione speciale di negoziazione. L'innovazione introdotta, tra le altre, dal Regolamento attribuisce ai lavoratori il diritto di eleggere proprie rappresentanze nell'organismo di vigilanza della SE ⁽⁸⁴⁾ e, in alcuni casi, nell'organo d'amministrazione seppure a determinate condizioni ⁽⁸⁵⁾.

L'esempio citato riguarda una disposizione legislativa che, per sua stessa natura, dovrebbe essere sottratta alla "giurisdizione" della RSI la cui peculiarità, invece, è nell'elemento discriminante della volontarietà. Tuttavia l'argomento viene ampiamente recuperato alle ragioni della responsabilità sociale allorquando l'impianto normativo della SE diviene, "a cascata", spunto di buone prassi riproducibili in contesti differenti ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁸⁰⁾ CE, Regolamento del Consiglio n° 2157/2001 del 08.10.2001, "*relativo allo statuto della Società Europea (SE)*", G.U. L 294, 10.11.2001.

⁽⁸¹⁾ *Idem*, punto 19. *delle considerazioni in premessa*; titolo I, art. 1, n. 4.

⁽⁸²⁾ Direttiva 2001/86/CE del Consiglio del 08.10.2001, "*che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori*". G.U. L 294, 10.11.2001.

⁽⁸³⁾ *Idem*, punto 3. *delle considerazioni in premessa*.

⁽⁸⁴⁾ CE, Regolamento del Consiglio n° 2157/2001 del 08.10.2001, "*relativo allo statuto della Società Europea (SE)*", G.U. L 294, 10.11.2001., Titolo III, sezione Prima, art. 40 n. 2., 42.

⁽⁸⁵⁾ *Idem*, sezione Seconda, art. 43 n. 2.

⁽⁸⁶⁾ Il *Libro Verde* individua, tra i possibili mezzi di diffusione della RSI, il *Corporate ventu-*

Sulla stessa linea è possibile interpretare quanto dispone la Comunicazione della Commissione in materia di diritto comunitario sugli appalti pubblici⁽⁸⁷⁾. Nel capitolo dedicato all'accertamento della capacità tecnica dei candidati o offerenti il documento fa espresso riferimento a una "capacità sociale" come possibile requisito richiesto *laddove l'oggetto dell'appalto esiga una particolare competenza in materia sociale* (88). In una nota in calce la Commissione chiarisce, a proposito di lessico istituzionale, che responsabilità e capacità sono sinonimi *indicativi di una tendenza secondo cui le imprese sono indotte sempre più a integrare un numero crescente di aspetti sociali, etici e ambientali nella propria politica aziendale e d'investimenti, talvolta al di là della mera osservanza delle disposizioni legislative in materia sociale* (89).

In forza di una pronuncia della Corte di Giustizia Europea⁽⁹⁰⁾, la RSI interviene a integrare la materia degli appalti pubblici come "criterio addizionale" di cui le amministrazioni aggiudicatrici possono tener conto seppure nella sola circostanza in cui si trovino in presenza di due o più offerte assolutamente equivalenti.

La Commissione fa propria la pronuncia della Corte, che si era espressa su una fattispecie connessa alla valutazione, in sede di aggiudicazione, del criterio relativo alla lotta alla disoccupazione attraverso l'impiego di disoccupati di lunga durata, estendendo il principio affermato a tutti gli interventi, attestati dalle imprese offerenti, in materia sociale⁽⁹¹⁾. Oltre, la Commissione prevede che obiettivi sociali possano *essere perseguiti attraverso l'applicazione di clausole o di condizioni di esecuzione dell'appalto* (92), posto che le stesse rispettino il di-

ring. Si tratta di una soluzione per la quale una grande impresa, partecipando con una quota minoritaria nel capitale di una PMI in fase di start-up, ne promuove lo sviluppo mediante l'agevolazione nell'accesso alle risorse finanziarie e al mercato e nel contempo ne condiziona i comportamenti in ordine alle strategie aziendali da adottare.

(87) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione interpretativa della Commissione sul Diritto Comunitario degli appalti pubblici e le possibilità di integrare aspetti sociali negli appalti pubblici*, COM 566, Bruxelles, 15.10.2001.

(88) *Idem*, Cap. I, par. 1.3.2. *Considerazione di spetti sociali all'atto dell'accertamento della capacità tecnica dei candidati o offerenti*, III cpv.

(89) *Idem*, Cap. I, par. 1.3.2. *Considerazione di spetti sociali all'atto dell'accertamento della capacità tecnica dei candidati o offerenti*, nota in calce n. 43.

(90) Corte Europea di Giustizia, Sentenza 26.09.2000 causa C225/98, in Racc. di Giurisprudenza, Vol. I, pag. 7445, Comm. delle Comunità Europee V/s Repubblica Francese – *Costruzione e manutenzione edifici scolastici Regione Nord Pas de Calais e Dipartimento del Nord*, Massima punto 2. II e III cpv.

(91) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione interpretativa della Commissione sul Diritto Comunitario degli appalti pubblici e le possibilità di integrare aspetti sociali negli appalti pubblici*, COM 566, Bruxelles, 15.10.2001, Cap. I, par. 1.4.2. *Il "criterio addizionale"*, ultimo cpv.

(92) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione interpretativa della Commissione*

ritto comunitario e non producano effetti discriminatori nei confronti di offerenti non nazionali. In concreto, la Commissione si riserva il diritto, laddove le circostanze lo consentano, di indurre comportamenti socialmente responsabili attraverso lo strumento della *clausola esecutiva*. In tal caso l'elemento discriminante della volontarietà nell'azione di RSI è posto in capo al soggetto aggiudicatore, assimilato al committente, rispetto all'aggiudicatario, assimilato allo stakeholder "fornitore".

6.2 Dopo il Libro Verde: il consolidamento della politica europea su sviluppo sostenibile e RSI

Le Conclusioni della Presidenza al Consiglio europeo di Laeken ⁽⁹³⁾ dedicano un significativo richiamo allo stato delle attività delle istituzioni comunitarie in materia di sviluppo sostenibile e qualità della vita. In particolare, viene dato risalto *all'adozione, da parte del Consiglio, degli indicatori chiave connessi all'ambiente che completano gli indicatori strutturali sociali ed economici* ⁽⁹⁴⁾. Ancora una volta l'attenzione è tutta rivolta al metodo del triplice approccio integrato. Il Consiglio europeo rimarca la decisione di creare Autorità comunitarie per la sicurezza alimentare, per la sicurezza aerea e per la sicurezza marittima in risposta alla domanda di una migliore qualità della vita e di una maggiore protezione sociale che emerge con forza dalle istanze delle popolazioni dell'Unione.

Nel Consiglio europeo di Barcellona ⁽⁹⁵⁾, viene ribadita la scelta dello sviluppo sostenibile come vettore di una crescita economica equilibrata. Anche per la dimensione della sostenibilità, alla stregua della RSI, si individua nel triplice approccio integrato delle considerazioni di ordine economico, sociale e ambientale la corretta modalità di elaborazione delle strategie e dei processi decisionali ⁽⁹⁶⁾. Gli obiettivi, confermati in questa sede, riguardano principalmente il rafforzamento della coesione sociale da ottenersi attraverso l'interazione tra le parti sociali e le autorità pubbliche in vista del maggior coinvolgimento dei lavoratori in tutte le vicende che hanno incidenza nella loro vita.

Il documento si sofferma sulla avvertita esigenza di *coordinamento e sincronizzazione tra la dimensione sociale e quella economica nel quadro della*

ne sul Diritto Comunitario degli appalti pubblici e le possibilità di integrare aspetti sociali negli appalti pubblici, COM 566, Bruxelles, 15.10.2001, Cap. I, par. 1.6. *Esecuzione dell'appalto*, I cpv.

⁽⁹³⁾ Consiglio europeo di Laeken, *Conclusioni della Presidenza*, 14/15 dicembre 2001.

⁽⁹⁴⁾ *Idem*, III cap. *Sviluppo sostenibile e qualità della vita*, punto 34.

⁽⁹⁵⁾ Consiglio europeo di Barcellona, *Conclusioni della Presidenza*, 15/16 marzo 2002.

⁽⁹⁶⁾ *Idem*, Parte prima, *Sviluppo sostenibile*, punto 9.

strategia di Lisbona ⁽⁹⁷⁾ nella prospettiva del miglioramento complessivo della società realizzato anche mediante una diversa e più adeguata qualità del lavoro. Per il raggiungimento di questo obiettivo il Consiglio europeo reputa che si debba consolidare, come già pienamente accettato nella filosofia della RSI, il ruolo degli interlocutori sociali con i quali ricercare e condividere, ove occorra, il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza del posto di lavoro. Le ragioni delle imprese, nello spirito del documento, debbono essere coniugate al diritto dei lavoratori ad un futuro certo e inclusivo così come la crescita economica non può, e non deve, privarsi di un'efficace politica di parità di genere.

Riguardo alla dimensione ambientale il Consiglio europeo di Barcellona, nel compiacersi di aver ratificato in nome della Comunità il protocollo di Kyoto sui cambiamenti climatici, prepara la partecipazione al Vertice Mondiale di Johannesburg programmato per il 26 agosto 2002. Nelle previsioni del Consiglio l'UE deve svolgere un ruolo da protagonista facendo sentire una sola voce sulla questione ambientale che apre il nuovo millennio. Per questo motivo esso adotta una strategia che viene illustrata nel documento del Consiglio allegato alle conclusioni della Presidenza ⁽⁹⁸⁾, rinviando al successivo Consiglio europeo di Siviglia la determinazione della posizione ufficiale dell'UE da sostenere al vertice di Johannesburg.

Nel documento, nonostante alcune vistose lacune, vi trova adeguata collocazione tutto quanto è stato prodotto, e condiviso, nel corso dei vertici europei degli ultimi anni a cominciare dalla asserzione, postulata a preambolo, per la quale *lo sviluppo sostenibile richiede soluzioni globali che integrino in modo equilibrato le dimensioni economica, sociale e ambientale* ⁽⁹⁹⁾.

Il documento sottolinea che, per centrare la via dello sviluppo sostenibile, i target da colpire non sono esclusivamente di tipo ecosistemico ma investono aspetti fondamentali della convivenza e dei rapporti sociali all'interno di tutti i Paesi del pianeta a prescindere dal grado di sviluppo raggiunto da ciascuno di essi. Cosicché, nella dimensione globale della sostenibilità, obiettivi prioritari sono la eradicazione della povertà, l'universale affermazione del diritto alla salute, la costruzione di modelli equi per la produzione e il consumo, la tutela delle risorse naturali e ambientali, la realizzazione di piani per la difesa delle biodiversità e per la protezione del suolo, la riduzione delle emissioni nell'atmosfera di gas a effetto serra.

⁽⁹⁷⁾ *Idem*, Allegato-Politica sociale dell'occupazione, punto n. 5.

⁽⁹⁸⁾ *Idem*, Allegato-Ambiente, *Strategia per lo sviluppo sostenibile*.

⁽⁹⁹⁾ Consiglio europeo di Barcellona, Conclusioni della Presidenza, 15/16 marzo 2002, Allegato-Ambiente, *Strategia per lo sviluppo sostenibile*. Cap. I *Dimensione globale: preparazione del vertice mondiale per lo sviluppo sostenibile*, punto n. 1.

La strada dello sviluppo sostenibile passa per la realizzazione di alcune azioni di sistema che la UE intende proporre nel contesto internazionale di Johannesburg. Si tratta, in primo luogo, di rimuovere il nesso causale che lega il concetto di crescita economica ad un suo possibile esito: il degrado ambientale, rimodulando la capacità di carico degli ecosistemi. Inoltre, si rende necessario coinvolgere i paesi in via di sviluppo in politiche commerciali ecologicamente e socialmente responsabili anche mediante il ricorso a partenariati virtuosi tra organizzazioni internazionali, governi, rappresentanze della società civile e imprese private.

In concreto, l'UE intende fare pienamente la propria parte a partire dal contesto comunitario, incoraggiando gli Stati membri a inglobare, a livello locale, criteri di sostenibilità nelle politiche di assetto del territorio e di pianificazione urbana e a rispettare il parametro dello 0,7%, fissato dall'ONU nel rapporto tra Aiuti Pubblici allo Sviluppo e Reddito Nazionale Lordo, nella prospettiva di stabilizzazione, entro il 2006, almeno allo 0,33% APS/RNL ⁽¹⁰⁰⁾.

In realtà, la strategia europea sullo sviluppo sostenibile che incorpora le valutazioni sull'estensione dei campi applicativi delle politiche di RSI, confermata dal vertice europeo di Barcellona, ha attinto, per buona parte, alle indicazioni contenute nella Comunicazione della Commissione dedicata allo sviluppo sostenibile ⁽¹⁰¹⁾.

Il documento della Commissione individua, tra gli altri, i seguenti obiettivi prioritari: 1. promuovere un'equa integrazione dei paesi in via di sviluppo nell'economia mondiale attraverso politiche di sostegno ai vantaggi prodotti dalla liberalizzazione degli scambi e degli investimenti; 2. incentivare le produzioni e il commercio sostenibili dal punto di vista sociale e ambientale; 3. rafforzare l'architettura finanziaria e monetaria internazionale combattendo gli abusi del sistema mediante forme trasparenti di regolamentazione dei mercati finanziari in contrapposizione alla volatilità della finanza globale ⁽¹⁰²⁾. Tra le azioni di sistema previste dal documento ha rilievo l'indicazione a *incoraggiare l'impegno delle imprese europee in materia di RSI incoraggiando l'applicazione degli orientamenti dell'OCSE per gli investitori stranieri e sviluppando iniziative per dar seguito al Libro Verde della Commissione sulla promozione di un quadro europeo per la RSI* ⁽¹⁰³⁾. Ciò dimostra, ancora una volta, l'esistenza nella strate-

⁽¹⁰⁰⁾ Consiglio europeo di Barcellona, Conclusioni della Presidenza, 15/16 marzo 2002, Parte prima, *Sviluppo sostenibile*, punto 13.

⁽¹⁰¹⁾ Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione: *Verso un partenariato globale per uno sviluppo sostenibile*, COM 82, Bruxelles, 13.02.2002.

⁽¹⁰²⁾ *Idem*, cap. 3, par. 3.1. *Governare la globalizzazione: il commercio per uno sviluppo sostenibile*, "Obiettivi prioritari".

⁽¹⁰³⁾ *Idem*, cap. 3, par. 3.1. *Governare la globalizzazione: il commercio per uno sviluppo sostenibile*, L'azione dell'Unione europea, punto 7.

gia europea di un nesso indissolubile tra sviluppo sostenibile ricercato su scala globale e responsabilità sociale delle imprese nuovo fondamento dell'economia comunitaria.

Inoltre, la Commissione propone che i Paesi dell'UE si facciano carico, attraverso la cooperazione allo sviluppo, della soluzione di alcuni problemi che affliggono un elevato numero di popolazioni delle aree più povere del pianeta. Nel documento trova posto, tra gli obiettivi prioritari, il dimezzamento, entro il 2015, della povertà estrema nel mondo, che si traduce nel tentativo di recuperare a un'esistenza appena accettabile almeno la metà di coloro che attualmente vivono con meno di un dollaro al giorno (104). Altro obiettivo è dato dall'inversione, entro il 2015, del trend negativo di perdita delle risorse ambientali sia su scala nazionale che su scala globale (105).

Nella Comunicazione si afferma che, per garantire il successo delle politiche di sviluppo sostenibile, sia necessario assicurare una buona governance a tutte le istituzioni locali, in particolare a quelle dei paesi in via di sviluppo e, contestualmente, *si rafforzi la legittimità, la base partecipativa, la coerenza e l'efficacia della governance economica, sociale e ambientale sul piano globale* (106). Oltre, la democrazia e lo Stato di diritto fondano la loro identità sulla partecipazione attiva quanto più estesa possibile dei cittadini alla "cosa pubblica", parimenti lo sviluppo sostenibile riconosce nella partecipazione di tutti gli interessati il suo requisito più significativo. Per questa ragione le azioni di sistema dell'UE debbono riguardare, principalmente, il sostegno alla *capacity-building* delle istituzioni pubbliche di riformarsi secondo i modelli della società aperta e partecipata.

Sebbene molti paesi in via di sviluppo abbiano fatto passi avanti nella crescita economica e nella maggiore distribuzione del reddito pro capite, tuttavia essi segnano preoccupanti ritardi in tema di lotta alla corruzione dei pubblici apparati, alla disoccupazione, alla povertà e alla infiltrazione della criminalità organizzata nei gangli vitali dei centri di governo. Ciò determina, su scala mondiale, il dilatarsi di una disuguaglianza di fondo tra paesi evoluti e paesi in deficit di democrazia e giustizia sociale. La Commissione esprime il convincimento che il consolidarsi di un'economia globale di mercato faccia leva su un crescente intensificarsi delle interdipendenze tra co-attori della dimensione planetaria. Ne consegue che il nuovo equilibrio prefigurato determini le condizioni favorevoli

(104) Tale è la definizione di povertà estrema in uso nel contesto degli obiettivi internazionali in materia di sviluppo.

(105) Commissione delle Comunità Europee, Comunicazione: *Verso un partenariato globale per uno sviluppo sostenibile*, COM 82, Bruxelles, 13.02.2002, cap. 3, par. 3.3. *Gestione sostenibile delle risorse naturali e ambientali*, "Obiettivi prioritari".

(106) *idem*, cap. 3, par. 3.5. *Una migliore governance a tutti i livelli*, "Obiettivi prioritari" II punto.

per una risposta omogenea di tutte le istituzioni internazionali, in primo piano della UE, alla emergente domanda di governance globale dello sviluppo sostenibile. Per la Commissione, dunque, il vertice mondiale di Johannesburg deve rappresentare la *pietra miliare* che segna il percorso di avvicinamento al nucleo centrale della strategia europea: pensare di costruire un futuro più equo, più giusto, più vivibile nel quale tutti trovino posto e nessuno venga irrimediabilmente escluso.

Il Consiglio Europeo che precede il vertice mondiale di Johannesburg è convocato a Siviglia ⁽¹⁰⁷⁾.

Nel documento conclusivo della Presidenza viene ribadita la posizione generale dell'UE sullo sviluppo sostenibile, già articolata negli atti del Consiglio del 4 marzo, 30 maggio, 4 giugno e 17 giugno 2002. Oltre, il documento sottolinea alcuni obiettivi prioritari che la delegazione della UE, insieme a quelle degli Stati membri, dovrà perseguire con tenacia. In primo luogo la UE è impegnata a realizzare completamente gli accordi previsti dall'Agenda di Doha per lo sviluppo ⁽¹⁰⁸⁾. In secondo luogo, il Consiglio europeo accoglie l'impegno a incrementare il volume di APS assunto dagli Stati donatori con il documento di Monterrey onde ridurre significativamente la povertà e centrare gli obiettivi di sviluppo del millennio ⁽¹⁰⁹⁾. Ancora, l'UE propone la ricostituzione del Fondo Mondiale per l'Ambiente per finanziare i progetti di riconversione dei modelli economici incompatibili con la filosofia dello sviluppo sostenibile. In effetti, il Consiglio europeo dichiara apertamente l'intenzione di assumere, a Johannesburg, *impegni politici chiari e concreti con precise scadenze* ⁽¹¹⁰⁾.

6.3 Dopo il Libro Verde: il processo di consultazione istituzionale

Con la pubblicazione del *Libro Verde*, la Commissione non soltanto “apre” il dibattito alle parti sociali, alle espressioni della società civile e ai pubblici poteri degli Stati membri ma avvia un iter procedurale all'interno delle istituzioni comunitarie destinato a coinvolgere i Comitati Consultivi, il Consiglio e il Parlamento europeo.

⁽¹⁰⁷⁾ Consiglio europeo di Siviglia, *Conclusioni della Presidenza*, 21/22 giugno 2002.

⁽¹⁰⁸⁾ WTO, *Doha Development Round*, Doha, Qatar, novembre 2001.

⁽¹⁰⁹⁾ Conferenza Mondiale sul Finanziamento dello Sviluppo, *Monterrey Consensus*, Monterrey, Messico, 18/22 marzo 2002.

⁽¹¹⁰⁾ Consiglio europeo di Siviglia, *Conclusioni della Presidenza*, 21/22 giugno 2002, par. IV *Johannesburg*. Punto 45.

6.3.1 La Risoluzione del Consiglio

Il 3 dicembre 2001 il Consiglio interviene con una propria risoluzione a sostegno dell'iniziativa promossa dalla Commissione. Il Consiglio, nell'accogliere favorevolmente il *Libro Verde* e nel rallegrarsi per l'iniziativa della consultazione, invita la Commissione a integrare, per quanto possibile, le conclusioni dei dibattiti svolti negli Stati membri nonché a misurare il valore aggiunto prodotto da qualsiasi nuova proposta formulata a livello europeo sulla RSI (111).

E' convincimento del Consiglio che la diffusione della cultura legata al concetto di RSI contribuisca al conseguimento degli obiettivi del Vertice di Lisbona nonché a quelli individuati dall'Agenda sociale approvata a Nizza (112).

Il Consiglio si dichiara consapevole del fatto che l'applicazione concreta della RSI debba passare per il coinvolgimento dei lavoratori nel dialogo con le imprese sugli adeguamenti da promuovere.

Inoltre, il Consiglio auspica che attraverso il ricorso ai Codici di Condotta possano essere introdotte, nei processi organizzativi e produttivi delle imprese, le norme internazionali che tutelano la dignità del lavoro umano, come le convenzioni fondamentali dell'OIL o altre iniziative equipollenti.

Anche il Consiglio raccomanda che la RSI sia un complemento, e non un'alternativa, della normativa vigente in materia di diritti sociali e ambientali.

6.3.2 Il Parere del Comitato delle Regioni

Il 14 marzo 2002, nel corso della 43a sessione plenaria, il Comitato delle Regioni, a richiesta della Commissione ex art. 265, I co. del Trattato che istituisce la Comunità Europea, esprime all'unanimità parere sul *Libro Verde* (113).

Il Comitato delle Regioni, che rappresenta le istanze locali e regionali della Comunità europea, sebbene intervenga a chiarire con vigore la sostanziale differenza tra principio di responsabilità e comportamenti motivati da pulsioni filantropiche, azioni di beneficenza e business delle sponsorizzazioni, accoglie l'iniziativa della Commissione come un significativo fattore innovante per le politiche di inclusione sociale e competitività produttiva promosse e sostenute dall'UE.

(111) Consiglio dell'Unione Europea, *Risoluzione del Consiglio sul seguito da dare al Libro Verde sulla responsabilità sociale delle imprese*, GU 2002/C 86/03 del 10.04.2002.

(112) Consiglio europeo di Nizza, *Conclusioni della Presidenza*, 7/10 dicembre 2000, Allegato I *Agenda Sociale Europea*, Contributo del Consiglio, paragrafi I/VI.

(113) UE – Comitato delle Regioni, *Parere del CdR in merito al "Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese"*, GU C192/01 del 12.08.2002. Bruxelles, 2002.

Oltre, il CdR affronta senza reticenze, e prendendo posizione in modo inequivoco, il nodo essenziale che genera una sostanziale divisione tra i diversi interlocutori. Nel documento in esame viene affermata, infatti, la natura volontaria della RSI come sola strada praticabile. Nel contempo, si avverte che in nessun modo la RSI può surrogare la validità e l'efficacia delle regolamentazioni e delle legislazioni vigenti in materia di diritti sociali o norme ambientali (114).

Se per le imprese la RSI rappresenta un'opportunità per l'UE, secondo il parere del CdR, si pone l'obbligo, una volta individuata la strategia da perseguire, *di creare un quadro volto a sensibilizzare l'opinione pubblica...assistere le imprese e gli enti pubblici nell'adottare le pratiche della RSI nonché quello di evidenziare le migliori pratiche* (115). Gli strumenti sono quelli sperimentati: indagini sugli atteggiamenti dei consumatori, misure di sostegno alle imprese e agli enti pubblici, introduzione di etichette di RSI per merci e servizi a patto però che ne siano regolamentati i criteri di attribuzione per evitarne usi ingannevoli e fuorvianti in danno dei consumatori.

Il CdR raccomanda che la RSI venga inserita, per amplificarne l'aspetto di nuova cultura d'impresa, nei programmi d'istruzione dei cicli di terzo livello come parte integrante dei corsi di economia e amministrazione e soprattutto se ne occupino sia l'educazione formale sia quella informale. E' significativo che il Comitato ponga l'accento, oltre che sull'approccio proattivo ai temi della salute e della sicurezza, sulla necessità di rafforzare il nesso, chiave di volta del cambiamento sociale, tra idea d'impresa e concetto di sviluppo culturale. Il CdR raccomanda alla Commissione di introdurre, nella revisione del *Libro Verde*, un esplicito riferimento al "capitale sociale" come potenziale messo in campo per accrescere la partecipazione agli istituti della democrazia, per ridurre le disparità sociali e per sviluppare la cooperazione in uno spirito di concordia e fiducia sociale.

Altro tema affrontato dal CdR è la centralità del coinvolgimento delle PMI nel processo di diffusione della RSI. A parere del Comitato, le PMI, più delle grandi imprese, *sono ben posizionate per interagire con le comunità locali cui appartengono* (116). Sarebbe, dunque, buona prassi offrire alla PMI, svantaggiate in quanto a capacità d'investimento, servizi di assistenza e consulenza mirati all'introduzione di elementi di RSI nelle politiche aziendali.

(114) *Idem*, 1. Osservazioni di carattere generale del Comitato, punto 1.5.

(115) *Idem*, 2. Raccomandazioni del Comitato, par. 2.1 Il ruolo dell'Unione europea e l'esigenza di un quadro, punto 2.1.1.

(116) *Idem*, 2. Raccomandazioni del Comitato, par. 2.3. Sfruttare al meglio le esperienze esistenti, punto 2.3.12.

L'ultima parte delle raccomandazioni il CdR la riserva al ruolo che, nell'ambito di questo grande progetto di cambiamento, possono svolgere gli enti locali e regionali. Si tratta di concepire una funzione proattiva degli enti destinati a organizzare la diffusione della RSI sul territorio e, in seguito, ad assicurarne i buoni esiti mediante l'attivazione di una "vigilanza strategica". Le azioni di sistema, in materia di RSI, da attribuire alla competenza degli enti locali e regionali potrebbero riguardare lo sviluppo di reti e partenariati locali coadiuvati dalla presenza di imprese del terzo settore e di rappresentanze dei gruppi socialmente emarginati, il coordinamento delle politiche educative e della formazione permanente, la premialità e le iniziative di sostegno alle PMI.

Ma per il CdR gli enti locali possono essere coinvolti, in prima persona, nell'applicazione dei contenuti della RSI, ad esempio, adottando lo strumento del bilancio etico per rendicontare le iniziative d'impatto sociale realizzate e documentarne il valore aggiunto conseguito.

6.3.3 *Il Parere del Comitato Economico Sociale Europeo*

Il 20 marzo 2002, nel corso della 389a sessione plenaria, il Comitato Economico Sociale dell'UE ha adottato, ai sensi dell'art. 262 del Trattato che istituisce la Comunità Europea, a larga maggioranza, un parere sul *Libro Verde* della Commissione (117).

Il documento si presenta come un contributo molto articolato alla discussione sulla RSI ed ha il pregio di illustrare, con sufficienti dosi di realismo, gli aspetti anche più problematici suscitati dall'argomento.

Il Comitato osserva che la sfida odierna per le imprese è rappresentata dalla capacità di sviluppare relazioni di qualità con tutti i soggetti con i quali interagisce: gli stakeholder. Nello scenario dell'economia globalizzata vi è un nesso profondo che lega le scelte delle imprese, particolarmente di quelle operanti sul piano internazionale, al mutamento delle condizioni di vita, spesso in senso peggiorativo, delle popolazioni dei territori in cui esse operano. Ciò ha prodotto la crescente insofferenza che sta alla base delle contestazioni, talvolta violente, di coloro che si oppongono alla globalizzazione. Non è cosa di poco conto per cui il Comitato *prende molto sul serio il disagio che tali proteste esprimono* (118). L'unica risposta positiva può venire soltanto dal dialogo sociale che, dando cittadinanza anche alle paure e ai timori delle persone comuni, possa determinare

(117) Comitato Economico Sociale dell'UE, *Parere sul tema "Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale"*, GU 2002/ C 125/11 del 27.05.2002.

(118) *Idem*, cap. 1 *Osservazioni Generali*, punto 1.4.

quei cambiamenti nel senso di una maggiore trasparenza e di un maggior equilibrio delle regole di governo dell'economia mondiale. Il dialogo, nella previsione del Comitato, contribuisce a creare un *humus* favorevole alla diffusione della cultura della responsabilità sociale le cui fondamenta si radicano nel concetto di sviluppo sostenibile.

Con indiscussa percezione della realtà, il Comitato osserva che se per la grande strategia europea gli obiettivi sono quelli fissati a Lisbona, per le imprese la redditività e la capacità competitiva rappresentano le premesse irrinunciabili alla sopravvivenza duratura, per cui la RSI deve essere declinata secondo le regole del mercato. E' possibile, dunque, agganciare al concetto portante di sviluppo sostenibile che investe il contesto generale, per le imprese quello di sviluppo durevole ottenuto dalla azione combinata della responsabilità sociale e della buona riuscita economica.

Il documento rileva che la tematica della RSI è molto complessa in quanto deve essere affrontata in modo differenziato giacché la variabilità dei quadri culturali e giuridici di riferimento determina ripercussioni sugli spazi applicativi, se non sulla natura stessa della RSI. Il fatto che il *Libro Verde* non ne abbia tenuto sufficiente conto è giudicato negativamente dal Comitato.

Anche per il CESE, come per gli altri organismi europei intervenuti sulla medesima questione, vale il principio dell'assoluta volontarietà della RSI. Vieppiù, il documento analizza un aspetto non sufficientemente rilevato in altre sedi. In effetti, la RSI nella forma di codici di condotta sociali, tende ad essere applicata in quei contesti o presso quelle culture ove la legislazione sociale ha un campo d'azione più ristretto, al contrario, nei paesi nei quali i quadri normativi vigenti sono piuttosto diffusi sia per settori di competenza che per materie regolate la RSI stenta a farsi strada attesa la scarsa voglia degli imprenditori di "andare oltre" il dovuto rispetto delle leggi. Questa riflessione *offre il destro* al Comitato nel censurare il *Libro Verde* per la scarsa attenzione prestata alle imprese della cosiddetta "economia sociale" ⁽¹¹⁹⁾ le quali svolgono, nella valutazione del Comitato, un ruolo rilevante nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese attraverso il più frequente ricorso a strumenti specifici di rilevazione dei comportamenti adottati, quali gli audit e i bilanci sociali.

Il documento rileva che la RSI è nata per rispondere prevalentemente alle problematiche innescate dalle strategie predatorie delle grandi imprese multinazionali, mentre in Europa la maggioranza del tessuto produttivo è costituito dalle PMI. Per questa ragione, è parere del Comitato, che si debba ritagliare un'idea di RSI a misura di queste piccole, se non micro, realtà imprenditoriali. A questo

(119) *Idem*, cap. 1 *Osservazioni Generali*, punto 1.14.

riguardo il Comitato opera una significativa, e originale, distinzione *tra dimensione sociale e dimensione che riguarda la società in senso lato e l'ambiente* (120), per concludere che, per le PMI, se la prima dimensione è quasi fisiologica atteso il maggior grado di prossimità con il contesto circostante, per la seconda dimensione, essendo un settore del tutto nuovo per le PMI, occorrono mezzi e risorse diversi da quelli utilizzati nel primo caso. Ergo: su questa seconda dimensione bisogna essere più cauti.

Nella parte propositiva il documento individua tre differenti livelli d'azione: uno globale, uno europeo ed un altro nazionale/locale. Per ciascuno di essi sono consigliati comportamenti da integrare nelle scelte di politica aziendale allo scopo precipuo di riconoscere alle imprese un profilo coerente, dal punto di vista della responsabilità e della qualità delle attività produttive implementate o delle operazioni commerciali effettuate, in qualsiasi luogo esse si trovino ad operare. In altre parole, il fatto di produrre, ad esempio, in paesi in via di sviluppo, ove le condizioni di mercato non consentono grandi margini di manovra, non autorizza l'impresa ad abbassare i livelli di vigilanza sull'organizzazione e sui processi di lavorazione delle proprie produzioni. Le linee d'azione prevedono che l'azienda si affidi e faccia costante riferimento ai principi internazionali fissati dalle Convenzioni dell'OIL e dalle Direttive dell'OCSE, particolarmente in materia di sfruttamento del lavoro minorile e forzato, di discriminazione di genere, e di diritti connessi alla libertà individuale e collettiva in materia di rapporto di lavoro. Per il Comitato è indispensabile che ciò accada, quanto meno che l'impresa responsabile lo faccia valere per sé. Rispetto al *Libro Verde*, invece, che auspicava un'estensione della vigilanza da parte delle imprese anche ai soggetti con essa interagenti come nel caso dei fornitori, il Comitato, con più robusta dose di realismo, ritiene che tale comportamento *sia difficilmente applicabile in forma così generalizzata* (121). Pur concordando con la Commissione sull'opportunità di riconoscere una dimensione esterna, in aggiunta a quella interna, alla RSI il Comitato si compenetra nelle obiettive difficoltà di un'impresa nel "tenere d'occhio" magari in luoghi geograficamente molto distanti dai centri decisionali dell'azienda i propri fornitori, scelti tra una miriade di micro realtà produttive per le quali soltanto gli Stati potrebbero, se volessero, ottenere il rispetto delle leggi, almeno a livello di norme elementari e universali. Per non dire del necessario rispetto dovuto alle culture e alle tradizioni locali che rendono poco credibile una rigorosa applicazione di standard sociali giudicati eccessivi. Peraltro, una tale rigidità potrebbe essere interpretata, a parere del Comitato, come tentativo surrettizio di

(120) *Idem*, cap. 1 *Osservazioni Generali*, punto 1.15.

(121) *Idem*, cap. 2 *I livelli d'azione – il livello globale*, punto 2.10.

aumento del costo del lavoro onde ridurre il vantaggio competitivo dei paesi in via di sviluppo, sebbene il mancato rispetto dei diritti umani non possa essere considerato materia negoziabile.

Un altro vigoroso colpo d'ascia viene inferto dal Comitato alle tesi del *Libro Verde* a proposito degli investimenti socialmente responsabili. In effetti, la Commissione aveva previsto la possibilità di collocare fondi ISR, in via generale, in imprese che rispettano criteri sociali e ambientali specifici, includendo nella valutazione anche criteri negativi, come nel caso delle tipologie dei prodotti realizzati (122). Al contrario, il Comitato ribalta la previsione osservando che le imprese non dovrebbero essere escluse dai benefici del collocamento degli ISR *solo in base ai prodotti e/o al loro settore di attività* (123). In concreto, se una fabbrica d'armi rispetta gli standard sociali e ambientali previsti non può essere esclusa dagli ISR per il solo fatto che il suo oggetto sociale preveda la produzione e il commercio di strumenti d'offesa letale.

Per quanto riguarda l'ambito europeo, ma il discorso si estende anche alle realtà nazionali, ciò che serve perché la cultura della responsabilità sociale delle imprese abbia un futuro sostenibile, nelle conclusioni del Comitato, è di creare un clima psicologico favorevole. Non basta che ci credano gli imprenditori, è necessario che le istituzioni pubbliche, le parti sociali ma anche i semplici cittadini nella loro doppia dimensione di lavoratori e consumatori partecipino attivamente al processo di riconversione del sistema produttivo alla RSI. Il Comitato auspica che i pubblici poteri investano maggiormente nella crescita del senso civico attraverso il radicamento sociale dei fondamenti della nuova cultura d'impresa. Infine, ai sistemi d'istruzione si chiede di insegnare ai giovani quei principi di solidarietà e responsabilità che sono le chiavi della futura economia della conoscenza.

6.3.4 La Risoluzione del Parlamento Europeo

Il 30 maggio 2002 il Parlamento Europeo adotta una propria Risoluzione (124) che, per alcuni aspetti, può essere considerata molto significativa. In effetti, l'or-

(122) Commissione delle Comunità Europee, "*Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità delle imprese*", COM/366, Bruxelles, 18.07.2001, par. 3.5. *Investimento socialmente responsabile*, punto 85.

(123) Comitato Economico Sociale dell'UE, *Parere sul tema "Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale"*, GU 2002/ C 125/11 del 27.05.2002, cap. 2 *I livelli d'azione – il livello globale*, punto 2.16.

(124) P.E., "*Risoluzione del Parlamento Europeo sul Libro Verde della Commissione «Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese»*", P5_TA (2002)0278, GU, C187 E/180 del 07.08.2003.

ganismo parlamentare, nell'esame di merito della questione posta, non si limita a esprimere una generica adesione all'iniziativa della Commissione, vieppiù esso interviene a proporre una serie di integrazioni concrete al *Libro Verde* la cui puntualità aiuta a comprendere la dimensione reale del dibattito provocato dall'argomento RSI.

Il documento richiama, in un'ampia premessa, oltre gli atti regolamentari e legislativi di fonte comunitaria, le norme contenute nella Dichiarazione tripartita dell'OIL e "i principi direttivi destinati alle imprese multinazionali" dell'OCSE nonché i codici di comportamento convenuti sotto l'egida di organizzazioni internazionali quali la FAO, l'OMS, la Banca Mondiale e l'UNCTAD. In particolare sono richiamati i diritti fondamentali del Lavoro, sanciti dalla dichiarazione dell'OIL, *segnatamente: abolizione del lavoro forzato, libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva, abolizione del lavoro infantile, e non discriminazione nel lavoro* ⁽¹²⁵⁾. In premessa viene ricordata la *Dichiarazione universale dei diritti dell'Uomo* delle Nazioni Unite nella parte in cui ogni individuo e ogni organo della società è chiamato ad impegnarsi per garantire il rispetto universale dei diritti dell'uomo. Nelle considerazioni, il parlamento europeo prende atto del consenso globale che va delineandosi intorno ad una concezione dell'impresa che va al di là della mera realizzazione di profitti ma pensa di combinare responsabilità con redditività. La cittadinanza d'impresa diviene la nuova frontiera dello sviluppo dell'economia funzionale alle strategie delle istituzioni comunitarie. Anche il P.E. non si discosta dall'assunzione della volontarietà a carattere distintivo della RSI al punto da suggerire che le iniziative di promozione degli argomenti commerciali a favore della RSI dovrebbero essere proposte su base volontaria per meglio misurarne l'efficacia piuttosto che per intervento legislativo. Il P.E. nel riscontrare il crescente successo dell'ampia gamma di codici di condotta e di etichette a carattere volontario circolanti in Europa, solleva dubbi sull'accertamento effettivo delle prestazioni prodotte, considera opportuno che un quadro europeo per la RSI dovrebbe basarsi sull'esperienza del sistema EMAS.

Alla luce dei punti elencati in premessa e a cui solo in parte, prima, è stato fatto accenno il Parlamento europeo propone che si elabori un progetto per la creazione di un Forum sulla RSI che coinvolga tutti i soggetti interessati, in particolare i rappresentanti delle imprese, dei lavoratori, delle organizzazioni non governative e delle istituzioni pubbliche nonché le rappresentanze dei paesi in via di sviluppo che si ritiene indispensabile associare al processo di costruzione della nuova cultura d'impresa di cui la RSI è portatrice.

⁽¹²⁵⁾ *Idem*, Premessa, trattini 19° e 20°.

Il P.E. invita la Commissione a formulare una proposta volta a introdurre accanto ai requisiti in materia di relazioni finanziarie, requisiti in materia di relazioni sociali e ambientali nella quarta Direttiva 78/660/CEE del Consiglio del 25 luglio 1978, basata sull'art. 54, paragrafo 3, lettera g), del trattato e relativa ai conti annuali di alcuni tipi di società⁽¹²⁶⁾.

Il P.E. chiede, inoltre, alla Commissione che le valutazioni d'impatto sociale e ambientale siano sottoposte a verifica esterna e investano l'intera catena del processo produttivo di un'azienda, in ciò comprendendo anche i partner commerciali, così come si chiede che tutti i fondi pensione privati e collettivi nell'Unione europea dichiarino i criteri etici applicati nelle loro politiche d'investimento⁽¹²⁷⁾. Oltre, si chiede che, nel processo di revisione della Direttiva sul comitato aziendale europeo⁽¹²⁸⁾, le disposizioni complementari siano integrate da norme che prevedano l'obbligo, posto in capo alle imprese, di fornire informazioni sull'impatto sociale e ambientale delle loro attività, chiamando gli amministratori o i membri dei consigli di amministrazione ad assumere una responsabilità specifica in materia di RSI.

Come gli altri organismi istituzionali anche il P.E. ritiene che il dialogo sociale sia lo strumento più utile e funzionale alla diffusione della cultura della RSI. Allo scopo, chiede alla Commissione di promuovere iniziative di dialogo sulla RSI che coinvolgano, in primo luogo, i lavoratori.

Colpisce che nel documento del P.E. compaia, nello stesso comma⁽¹²⁹⁾, l'invito alla Commissione e al Consiglio a sviluppare programmi comunitari di assistenza ai paesi terzi che prevedano progetti per l'inserimento della RSI nella legislazione nazionale in materia sociale e di lavoro da parte dei governi nazionali e, contestualmente, si faccia richiesta alla Commissione di sostenere nei Paesi del Sud la formazione di capacità abilitate alla verifica dei codici, a valutare l'adattamento degli standard internazionali al contesto locale e ad analizzare le osservazioni formulate dai Paesi del Sud sulle relazioni societarie e sulle tendenze nell'ambito della RSI.

Come già anticipato in altra parte di questo lavoro⁽¹³⁰⁾, il P.E. raccomanda a tutte le imprese di applicare le disposizioni previste dal Titolo III del Regolamento del Consiglio n. 2157/2001 e dalla Direttiva 2001/86/CE in materia di partecipazione dei lavoratori, così auspicando il prodursi dell'“effetto a cascata” a cui si è già fatto cenno.

⁽¹²⁶⁾ *Idem*, Risoluzione, *Codici di Condotta e relazioni sociali*, punto 6.

⁽¹²⁷⁾ *Idem*, Risoluzione, *Codici di Condotta e relazioni sociali*, punto 10.

⁽¹²⁸⁾ *Idem*, Risoluzione, *Un ruolo più importante per i soggetti interessati*, punto 19.

⁽¹²⁹⁾ *Idem*, Risoluzione, *Integrazione della Responsabilità delle imprese nelle politiche europee*, punto 32.

⁽¹³⁰⁾ Sul punto cfr. le considerazioni sviluppate nel par. 5.1.

Il P.E. chiede, inoltre, che sia utilizzato il Fondo Sociale Europeo per promuovere attività formative destinate al management e al personale delle imprese sui temi della RSI e per sostenere il ricorso alle certificazioni o alle ristrutturazioni socialmente più responsabili, e che si dia una facilitazione d'accesso al Fondo Regionale a quelle imprese che desiderino investire in comunità o regioni più svantaggiate. All'uopo, raccomanda il P.E., si preveda il finanziamento UE di "istituti finanziari per lo sviluppo delle comunità" che diano sostegno a iniziative locali in materia di aumento dell'occupazione altrimenti non finanziabili da parte del sistema delle banche commerciali.

La Risoluzione introduce nel dibattito aperto sulla RSI un elemento di novità significativo rendendo omaggio al ruolo che i servizi pubblici locali senza scopo di lucro svolgono nella lotta all'esclusione sociale e, nel contempo, dando atto dell'enorme esperienza accumulata dalle imprese del *no profit* nel campo della responsabilità sociale. A queste ultime il P.E. raccomanda di adottare il "Bilan Societ " come strumento di rendicontazione degli aspetti sociali, economici e ambientali delle loro performance.

In conclusione il P.E., a proposito di rapporti dell'UE con i paesi terzi, invita la Commissione a creare convergenze con gli interlocutori sull'applicazione dei principi direttivi dell'OCSE nonch  a introdurre negli accordi commerciali una clausola di salvaguardia e tutela dei diritti umani e sociali, in particolare, di prevedere, nell'ambito dei mandati negoziali per gli accordi di cooperazione, puntuali riferimenti alla RSI.

Il P.E. chiede che la Commissione elabori un "Black List" per impedire la partecipazione agli appalti pubblici a quelle imprese giudicate da un tribunale dell'UE colpevoli di corruzione o che non abbiano rispettato le norme minime universali contenute nelle Dichiarazioni, nelle Convenzioni e nelle Direttive elencate in premessa della Risoluzione.

6.3.5 La Risoluzione del Comitato Consultivo SEE

Il Comitato Consultivo dello Spazio Economico Europeo (CC-SEE), ha adottato una propria risoluzione sulla RSI nel corso della 10a riunione tenutasi il 26 giugno 2002⁽¹³¹⁾.

Il CC-SEE, nel confermare l'assoluta fiducia alle imprese che oltre a creare profitto generano benessere per il contesto in cui operano, osserva che, nel

⁽¹³¹⁾ Comitato Consultivo SEE, *Risoluzione sulla governance e la responsabilit  sociale delle imprese in un mondo globalizzato*, Egilsstadir (Islanda) 26 giugno 2002, GU 2003/ C 67/05.

tempo storico della globalizzazione, non è importante solo produrre ma anche conoscere come si produce. Il CC-SEE rileva, inoltre, la convenienza di un comportamento destinato a creare maggiori accessi alla profittabilità attraverso lo sviluppo delle capacità competitive dell'azienda socialmente responsabile.

Anche questo Comitato si associa al convincimento che occorra una riforma profonda del clima etico del quale la RSI è destinata ad esserne l'asse portante ed invoca, per le PMI europee la possibilità di elaborare un approccio alla responsabilità sociale "su misura", onde evitare il rischio che standard dettagliati e omogenei possano divenire, per le aziende, un'ingestibile "camicia di forza" (132).

Il CC-SEE, nel compiacersi del dibattito critico che il *Libro Verde* ha sollevato già dalla sua uscita, rileva che *tale documento contribuisce in modo significativo al successo della strategia di Lisbona* (133). Secondo il parere del Comitato il documento dovrebbe essere adottato pienamente anche dagli Stati membri del SEE che appartengono all'area EFTA (134).

6.4 La Comunicazione della Commissione del 2002 "RSI: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile".

La Commissione Europea, con la pubblicazione del *Libro Verde*, aveva ritenuto di centrare, tra gli altri, un obiettivo decisivo per il futuro concreto della RSI nell'economia del continente: provocare tra tutti gli attori sociali, economici e istituzionali un ampio dibattito sulla questione aperta.

Ad un anno di distanza, la Commissione Europea interviene con un altro documento d'indirizzo (135) che costituisce il completamento del *Libro Verde* nel quale si analizza l'impatto provocato dalla "messa in campo" del concetto di Responsabilità Sociale delle Imprese.

Il documento dà conto delle 250 risposte pervenute, di cui la metà fornite dalle organizzazioni datoriali e dalle associazioni di imprese, dai sindacati dei lavoratori, dalle organizzazioni della società civile e dei consumatori nonché da istituzioni locali e universitarie.

(132) *Idem*, cap. 4 *Governance e responsabilità sociale delle imprese*, punto 4.8.

(133) *Idem*, cap. 5 *Sintesi delle Conclusioni e delle Raccomandazioni*, punto 5.8.

(134) European Free Trade Association. L'organizzazione riunisce attualmente quattro Stati europei: l'Islanda, il Liechtenstein, la Norvegia e la Svizzera, che non fanno parte della UE.

(135) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità Sociale delle Imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, COM 347, Bruxelles, 2 luglio 2002.

Il resoconto fotografa in maniera puntuale le divergenze di fondo emerse tra le varie parti sociali, in particolare, su quale carattere assegnare alla RSI nell'adattamento delle nuove strategie alle esigenze determinate dallo sviluppo economico europeo.

In effetti, la dialettica più sostenuta è stata registrata tra le rappresentanze dei lavoratori e le associazioni e le organizzazioni dei datori di lavoro sul connotato della volontarietà come elemento costitutivo della RSI. I sindacati hanno dichiarato la loro contrarietà a un sistema che non fosse ordinato dalla cogenza delle norme giuridiche. In altre parole, lasciare alla sola volontà delle governance delle imprese la valutazione insindacabile se introdurre o meno comportamenti socialmente responsabili nelle politiche aziendali, per le associazioni dei lavoratori, significherebbe depotenziarne drasticamente l'efficacia, come mettere nello stagno un cocodrillo senza denti.

Dal canto loro, le associazioni datoriali lamentano che un surplus di regole, particolarmente incidenti sulla destinazione dei profitti, possa annichilire la capacità delle aziende di stare sul mercato. Le imprese, sostengono le loro rappresentanze, sono già in forte deficit di competitività con sistemi produttivi di altre zone del pianeta nelle quali la scarsa presenza di impianti normativi di regolazione del mercato e dei rapporti di lavoro consentono di spingere la concorrenza, talvolta, fino a toccare comportamenti autenticamente immorali. Un ulteriore appesantimento normativo costringerebbe un numero crescente di aziende a trasmigrare delocalizzando interi assetti in aree geografiche individuate al di fuori del perimetro dell' UE.

Richieste di maggiore affidabilità delle informazioni in materia etica, sociale, ambientale sui processi produttivi sono pervenute alla Commissione dalle organizzazioni dei consumatori. Gli investitori, invece, hanno posto l'accento sulla trasparenza delle pratiche, sulla metodologia delle Agenzie di rating, sulle modalità di gestione dei fondi pensione e dei fondi ISR.

Nella sua analisi, la Commissione, pur recependo lo spirito costruttivo delle critiche sollevate, ribadisce in modo categorico che la definizione di RSI resta quella fissata nella redazione del *Libro Verde*, in particolare resta fermo il requisito costitutivo della volontarietà, *conditio sine qua non* per il coinvolgimento proattivo, del resto già in atto, delle imprese nella costruzione del nuovo modello produttivo. Il documento rende atto a un numero crescente di aziende di aver sinceramente recepito una valutazione che contiene un indirizzo strategico: *gli obiettivi di un successo commerciale sostenibile e di benefici durevoli per gli azionisti non sono perseguibili massimizzando i profitti a breve termine, bensì adottando comportamenti vigili nei confronti del mercato, ma responsabili*⁽¹³⁶⁾.

⁽¹³⁶⁾ *Idem*, par. 3, *Definire la responsabilità sociale delle imprese*, III cpv.

D'altro canto, le imprese hanno concordato sulle principali caratteristiche a cui la RSI deve rispondere per essere efficacemente praticata: 1. la convenienza, che può essere misurata nel lungo periodo; 2. l'esistenza di un nesso di relazione tra RSI e sviluppo durevole; 3. la RSI come elemento intrinseco, e non addizionale, al sistema di gestione delle politiche di organizzazione e di produzione all'interno dell'azienda.

Colpisce, nel documento in esame, la presa di coscienza della Commissione che, tra i principi di un'azione comunitaria, individua *la necessità di rendere le pratiche socialmente credibili e trasparenti* ⁽¹³⁷⁾. In particolare sul piano finanziario, laddove i financial stakeholder non si limitano a leggere i rendiconti finanziari ma richiedono informazioni supplementari funzionali a una più puntuale analisi dei fattori di rischio e di successo di un'impresa.

E' di tutta evidenza la preoccupazione dei vertici istituzionali europei di non montare, attraverso la RSI, una gigantesca bolla d'immagine a vantaggio della comunicazione pubblicitaria delle imprese che, alla prova dei fatti, si riveli fuorviante, se non ingannevole, rispetto ai contenuti.

La Commissione fa propria la cocente delusione diffusasi sui mercati finanziari per i frequenti casi di certificazioni di veridicità e coerenza delle rendicontazioni contabili non rispondenti alla realtà, rilasciate da società di audit o di revisione di bilancio a beneficio dei propri committenti ma in danno agli interessi, non sempre sufficientemente tutelati, della platea dei consumatori e degli investitori ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁷⁾ *Idem*, par. 3, *Verso un quadro d'azione dell'UE al servizio della RSI*, Principi di un'azione comunitaria, I cpv., punto 2.

⁽¹³⁸⁾ Un caso eclatante è stato quello, nel 2002, della ENRON, gigante texano della intermediazione nel settore dell'energia. Il fallimento dell'impresa ha trascinato nella polvere una delle più importanti società di revisione e certificazione di bilancio, presente nella classifica mondiale delle "big five": la Arthur Andersen, la società che ha attestato per anni la regolarità dei conti della ENRON. La fiducia del mercato era stata fondata sulla solidità patrimoniale della multinazionale che, nel 2000, appostava 50 miliardi di dollari di asset all'attivo di bilancio, contro un fatturato di 101 miliardi \$. Le borse avevano premiato il titolo che, sempre nel 2000, è stato quotato con un picco a 90\$, contro un valore effettivo, al momento del default, precipitato sotto quota 1\$. Alla Arthur Andersen sia gli organi giudiziari che quelli d'inchiesta delle autorità federali hanno attribuito un ruolo chiave nella truffa organizzata dagli amministratori della ENRON ai danni degli investitori che sostenevano la compagnia, in particolare del sistema bancario che dichiarava un'esposizione di credito nei confronti della Enron di circa 10mld \$. Lo scandalo si aggrava allorché le autorità investigative accertano la distruzione dolosa di 2000 documenti e files al momento dell'avvio dell'indagine del Congresso sulle transazioni finanziarie della Enron. Il presidente della sottocommissione d'inchiesta del Congresso degli Stati Uniti, Jim Greenwood, deputato repubblicano dello Stato della Pennsylvania, così descrive la situazione a David Duncan, partner della Andersen e capo auditor della contabilità aziendale della Enron, nell'udienza del 24 gennaio 2002: "Mr. Duncan, la Enron svaligiava la banca, la Arthur Andersen forniva l'auto per scappare e loro dicono che tu eri al volante".

La Commissione, dunque, intende sussidiare le imprese sul terreno della RSI anche ricorrendo allo strumento degli accordi internazionali per fronteggiare i possibili effetti negativi di una globalizzazione non controllata. L'obiettivo primario, ribadito anche in altra comunicazione della Commissione, resta quello di favorire in Europa una fase di sviluppo durevole mediante *l'approccio integrato a una globalizzazione governata*, come proposto dall'Agenda di Sviluppo di Doha (139).

Inoltre, la Commissione, in ossequio alle indicazioni ricevute dal Comitato delle Regioni, dal Consiglio Europeo e dal Comitato Consultivo SEE, richiama la *necessità di incoraggiare la responsabilità sociale tra le PMI* (140) anche adattando ad esse le pratiche e gli strumenti della RSI.

Del resto, da un'indagine dell'Osservatorio europeo delle PMI, svolta nel 2001 (141), su 7662 aziende, si rileva che una media del 48% tra le PMI dichiara un livello di coinvolgimento in attività socialmente responsabili. Ciò sarebbe dovuto, in prevalenza, alla sensibilità etica del capo dell'impresa. Per contro, la difficoltà a veicolare tra le PMI un interesse per la RSI sarebbe dovuta, insieme alla limitazione delle risorse da destinare, alla mancata sensibilizzazione delle aziende alla problematica in esame. La Commissione, in proposito, auspica che nel futuro le grandi aziende committenti facciano pressione sulle PMI per indurle ad adottare comportamenti socialmente responsabili. Per la piccola e media impresa, però, la parola chiave resta "buone pratiche", scambiate grazie all'aiuto di esperti, delle associazioni di categoria e anche delle organizzazioni di tutela dei consumatori.

In seguito al crack della Enron, la Andersen, sebbene indagata, non è stata posta sotto accusa dal Dipartimento di Giustizia dell'Amministrazione Americana. Nel 2002, la società ha rimesso la sua licenza di *Certified public accountant*, sciogliendo di fatto l'articolata rete di interessi che la vedeva presente in quasi tutti i paesi industrializzati.

(139) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione: Verso un partenariato mondiale per uno sviluppo sostenibile*, COM 82, Bruxelles, 13.2. 2002, par. 3.1, II cpv.

(140) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità Sociale delle Imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, COM 347, Bruxelles, 2 luglio 2002, par. 3, *Verso un quadro d'azione dell'UE al servizio della RSI*, Principi di un'azione comunitaria, II cpv., punto 4.

(141) Fonte: Observatory of European SMEs, *European SMEs and Social and Environmental Responsibility*, 2002, No. 4, European Communities, Luxembourg, Ch. 3.2. "Degree of involvement of SMEs in socially responsible activities". Il dato disaggregato per dimensione delle imprese sull'universo campionato pari a 7662 unità, rassegna i seguenti esiti:

- microimprese (0-9 addetti) 47%,
- piccole imprese (10-49 addetti) 65%,
- medie imprese (50-249 addetti) 70%.

La Comunicazione del 2002 punta l'indice nella direzione della trasparenza, che viene evocata come valore guida a cui ispirare tutte le iniziative volte ad accrescere il grado di fiducia delle popolazioni nell'attendibilità delle strategie socialmente responsabili delle imprese. Il diritto del cittadino a conoscere la verità, che trova specular corrispondenza nel dovere dell'impresa di non ingannare gli stakeholder, può essere garantito dalla intermediazione delle istituzioni pubbliche, a tutti i livelli di competenza, attive nella ricerca della convergenza più larga possibile sugli strumenti individuati per misurare il livello d'applicazione della RSI. Segnatamente:

1. Codici di Condotta.

Sebbene i Codici di condotta rappresentino uno strumento molto diffuso tra le imprese e molto gradito, attesa la loro capacità di interpretare esigenze di specifico contenuto differenti per ogni soggetto imprenditoriale, tuttavia si ritiene che essi debbano basarsi su un impianto di regolamentare che abbia nelle concezioni fondamentali dell'OIL e negli Orientamenti dell'OCSE il proprio *minimo comun denominatore* e, inoltre, che la loro redazione debba richiamare la partecipazione attiva degli stakeholders coinvolti.

2. Norme di gestione.

Già in passato, per assicurare il buon andamento del mercato interno, la Commissione è intervenuta, con una propria Direttiva⁽¹⁴²⁾, a garantire la massima trasparenza, per i singoli Stati, nell'adozione di norme e regolamenti tecnici. Ciò allo scopo di fissare un comportamento unitario che miri a facilitare la libera circolazione dei beni e dei servizi in un clima favorevole alla competitività delle imprese eliminando il rischio di una disparità metodologica nelle valutazioni di processo e di organizzazione delle produzioni.

La Comunicazione, nel ribadire la propria funzione di indirizzo, cita in modo esplicito il programma di audit del Sistema di Gestione Ambientale EMAS (Eco-Management Audit Scheme) approvato in ambito comunitario⁽¹⁴³⁾, come modello positivo di partecipazione attiva dei lavoratori al processo di progettazione, applicazione e controllo della considerazione degli aspetti ambientali nelle politiche di sviluppo di un'organizzazione.

⁽¹⁴²⁾ Direttiva 98/34/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, 22.06.98, recante "procedura d'informazione nel settore delle norme e delle regolamentazioni tecniche". Il provvedimento definisce, tra gli altri, sia il significato di specifica tecnica, sia il concetto di norma; inoltre, riconosce, per ogni realtà nazionale, organismi di normalizzazione che sono autorizzati a redigere "progetti di norma". Essi si interfacciano con tre organismi europei di normalizzazione all'uopo individuati. Agli organismi europei di normalizzazione è anche assegnato il compito di elaborare una norma europea.

⁽¹⁴³⁾ Regolamento CE del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 761/2001, 19.03.2001, recante "adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS)".

3. Audit sulla contabilità e relazioni di gestione.

La Comunicazione dà conto del comportamento di molte imprese che hanno adottato, nella redazione di relazioni di gestione, il cosiddetto “triplice approccio”. L’integrazione dei passaggi convenzionali sull’andamento delle attività con i dati emersi dagli indicatori economici, sociali e ambientali, costituisce di fatto quella “buona prassi” a cui ripetutamente la Commissione e gli altri organismi istituzionali europei hanno fatto appello per la diffusione corretta della RSI. Tra gli strumenti di misurazione della RSI anche questo documento, come già il *Libro Verde*, ribadisce l’affidabilità delle linee direttive di audit definite dalla *Global Reporting Initiative (GRI)*.

4. Etichette e marchi di qualità.

Il problema della comunicazione al pubblico si conferma essere un nodo irrisolto nella strategia di espansione della RSI. E’ del tutto evidente che i consumatori in un numero crescente preferiscano rivolgere la loro attenzione a prodotti o servizi che *confermino la responsabilità sociale e ambientale delle imprese* (144). Perché ciò accada è indispensabile che le imprese diano informazioni complete sulle condizioni di organizzazione, produzione e distribuzione delle merci o dei servizi. La domanda, però, che si pone riguarda l’attendibilità dei produttori o delle strutture di commercializzazione e distribuzione: le aziende dicono la verità?

Certamente la comunicazione pubblicitaria del ricorso volontario agli strumenti di autocertificazione offre una prima risposta, sebbene non esaustiva. La strategia elaborata dalla Commissione, invece, punta, da un lato, a gratificare le imprese virtuose sostenendone la capacità competitiva con l’attribuzione di marchi di qualità spendibili sul mercato o, come nel caso delle produzioni che rispettano l’ambiente, di etichette ecologiche (145), rilasciati da organismi di normalizzazione indipendenti e riconosciuti dalla UE, dall’altro, a coinvolgere gli Stati membri in azioni di sorveglianza e controllo rigoroso delle asserzioni delle imprese in ordine alla specificazione tecnica dei prodotti, anche con il sostegno di una disciplina sanzionatoria stringente in materia di false dichiarazioni, contraffazione delle caratteristiche e delle proprietà di utilizzo di beni di consumo nonché di propalazione ingannevole di comportamenti imprenditoriali.

5. Investimenti socialmente responsabili.

La commissione, nel documento del 2002, ribadisce la volontà, già ampiamente manifestata nella redazione del *Libro Verde*, di legare le speranze di

(144) Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità Sociale delle Imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, COM 347, Bruxelles, 2 luglio 2002, par. 5.4, *Marchi di qualità*, I cpv.

(145) *Idem*, *l’Ecolabel dell’UE*, nota n.6.

diffusione della cultura della responsabilità sociale ai meccanismi premiali del mercato finanziario degli investimenti. Dirigere risorse di capitale verso quelle imprese che praticano la RSI rappresenta la risposta concreta, attesa dai mercati, alla domanda di competitività che le imprese stesse sollecitano a contropartita delle nuove scelte di politica aziendale. Nessuno, però, può pretendere di giocare una partita tanto decisiva per le sorti dello sviluppo economico futuro utilizzando “carte truccate”. Per questa ragione, consulenti e banche d’investimento debbono condividere l’adozione di indicatori che rilevino i fattori competitivi e le percentuali di successo delle imprese socialmente responsabili.

La Comunicazione dà conto del fatto che istituzioni pubbliche di alcuni Stati membri sono intervenute, come nel caso della gestione dei fondi pensione, a favorire gli investimenti socialmente responsabili con proprie disposizioni normative.

Il documento della Commissione si conclude con la proposta di istituire un Forum UE multilaterale sulla RSI nel quale coinvolgere insieme alle imprese, le parti sociali, i poteri pubblici e le rappresentanze della società civile, in una parola gli stakeholder. Gli obiettivi di questo nuovo soggetto riguarderanno la convergenza delle prassi e degli strumenti della responsabilità sociale. Il Forum opererà per favorire lo scambio delle best practices tra protagonisti nell’ambito europeo, per coordinare le esperienze in essere in vista dell’individuazione di una strategia unitaria dell’Unione dalla quale avviare il confronto con le istanze nazionali e i paesi terzi, per ricercare un’azione addizionale che possa assurgere a prassi condivisa su scala europea. Il documento elenca le tematiche sulle quali il Forum avrà competenza a intervenire, indicando, laddove possibile, un proprio orientamento (146).

(146) *Idem*, par. 6, *Creazione di un Multi-stakeholder Forum sulla RSI a livello comunitario*.

RSI, La Sicurezza sul lavoro e i Sistemi di Gestione delle Imprese

*di Attilio Montefusco**

I dati degli infortuni

La cronaca italiana ripropone, quotidianamente, in termini drammatici il problema della sicurezza sul lavoro, evidenziando numeri raccapriccianti come “quasi un milione gli incidenti sul lavoro in un anno”, “circa 6% del lavoratori italiani ogni anno un incidente sul lavoro”, “600.000 incidenti comportano una inabilità superiore a tre giorni; mentre 27.000 determinano una invalidità permanente e 1300 la morte”, “ogni giorno quattro lavoratori perdono la vita”.

La rilevanza del dramma è indubbia, anche se vale la pena approfondire, analizzando i dati ufficiali degli Enti preposti. L'occasione mi viene data da uno studio di Paolo Bianco, pubblicato in “Ambiente e Sicurezza” del SOLE 24 ORE dal titolo “Europa ed Italia a confronto su infortuni e morti bianche” elaborato su dati Eurostat nel decennio 1994/2005.

Da esso emergono alcuni dati, poco conosciuti dai non addetti ai lavori, che inducono a più accurate riflessioni. In particolare, si evidenzia come gli “incidenti mortali sul lavoro, senza considerare gli incidenti su strada”, in Italia, il tasso di infortuni per ogni 100.000 lavoratori è risultato nel 2005 (ultimo dato disponibile) ancora sopra la media europea con un +13%, anche se si registra per il periodo 1994/2005 un tasso di riduzione degli incidenti tra i migliori in Europa pari a -51%, che ci pone in netto recupero, nel periodo considerato, sugli altri Paesi membri.

Il dato più eclatante emerso dallo studio è, invece, quello relativo ai soli incidenti stradali, che evidenzia un vero e proprio disastro con un tasso di vittime rispetto alla media UE pari a +89%, che porta globalmente il tasso delle vittime per il lavoro al +43%, dato che ci penalizza fortemente rispetto agli standard degli altri Paesi e che ci porta a ritenere la viabilità italiana molto più pericolosa di quella della media europea.

Nell'ambito dello studio alcune considerazioni riguardano direttamente la Campania, unica regione con un tasso di mortalità della popolazione civile superiore, sia della media europea + 3%, sia di quella italiana +13%.

Le cose cambiano in maniera molto significativa se si considera il tasso di mortalità per incidente dove la Campania risulta la migliore regione italiana, così come anche per la mortalità dovuta agli incidenti automobilistici dove l'Italia detiene, però, un poco invidiabile +16% rispetto alla media europea, evidenziando

* Ingegnere, Direttore Generale del Consorzio Promos Ricerche, Responsabile sportello RSI Camera di Commercio di Napoli.

una viabilità italiana lavorativa molto pericolosa derivante, forse, anche da un modello di spostamento molto più individuale rispetto alla media europea.

Relativamente agli “infortuni non mortali sul lavoro” (minimo 4 giorni di assenza) l’Italia si posiziona sotto la media europea, sia nelle costruzioni e sia negli altri settori non manifatturieri e nella media, ma al ribasso, nel manifatturiero.

Da questa sommaria analisi, si evidenzia un quadro che, seppur grave è certamente non drammatico per l’Italia, nel generale contesto europeo.

Passando ad una analisi più puntuale della situazione in Campania, di dati forniti dall’INAIL sugli infortuni sul lavoro negli anni 2006/2007 (cfr. tab.1), risulta che tutti i settori hanno una variazione negativa -5,3% in complesso, con un -50% nella pesca, -36% nelle estrazioni minerali, -9% in agricoltura, -11% nel manifatturiero in generale, con punte di eccellenza nell’industria chimica (.26%) ed elettriche (-20%) e nelle costruzioni (-11%) e con un -7,5% nel commercio.

Solo tre settori hanno una variazione percentuale positiva e sono: l’industria del cuoio (+5,5%), il comparto elettrico, gas e acqua (+7,6%) e quello del personale domestico (+36%) oltre alla sezione “non determinato” (+13%).

La stessa analisi, estesa al periodo 2002/2007, fa comunque riscontrare in assoluto una tendenza alla riduzione, passando da un ordine di grandezza vicino ai 29.000 infortuni del 2002/2003, ai 27.000 del 2006 ed ai 25.500 del 2007 e dove si rivela una tendenza ad un piccolo aumento solo nei settori dell’Energia Gas Acqua, del commercio al dettaglio e del personale domestico, anche se il valore assoluto è molto contenuto (complessivamente poco più di 1.300 infortuni l’anno).

Rinviando ad altra sede l’analisi dei dati settoriali dei numeri e delle tendenze degli infortuni ed il confronto con i cicli economici e l’attuale congiuntura, globalmente si evidenzia che la sicurezza, almeno questo tipo di sicurezza, non rappresenta una delle principali emergenze in Campania.

Più in generale, si evidenzia un’esigenza di riferimenti e di certezze, di ordine e di buona volontà di creare “sinergie positive” e cicli virtuosi e da gestire con perseveranza e partecipazione; in definitiva di fare sistema e di essere “socialmente proattivi”.

Tabella 1: Infortuni sul lavoro denunciati dalle aziende per settore di attività economica ed anno di evento in Campania. (Dati INAIL)

Settori di attività economica	2002	2003	2004	2005	2006	2007
A AGRINDUSTRIA	74	82	71	71	67	61
B PESCA	26	31	20	24	20	10
C ESTRAZ. MINERALI	41	31	47	38	36	23
DA IND. ALIMENTARE	997	1.067	1.015	896	821	723
DB IND. TESSILE	246	241	189	203	164	152
DC IND. CUOIO, PELLE, SIM.	118	119	75	84	73	77
DD IND. LEGNO	296	308	282	272	203	176
DE IND. CARTA	245	258	264	233	280	253
DF IND. PETROLIO	32	23	37	30	28	25
DG IND. CHIMICA	178	187	174	165	137	101
DH IND. GOMMA	312	298	217	298	251	227
DI IND. TRASFORMAZ.	443	386	410	401	360	295
DJ IND. METALLI	1.366	1.441	1.344	1.225	1.187	1.041
DK IND. MECCANICA	570	562	570	462	440	426
DL IND. ELETTRICA	445	461	457	424	374	300
DM IND. MEZZI TRAS.	1.143	1.111	1.293	1.335	1.279	1.191
DN ALTRE INDUSTRIE	306	238	237	204	230	174
*D TOT.IND.MANIF.	6.697	6.700	6.564	6.232	5.827	5.161
E ELET. GAS ACQUA	233	221	253	232	223	240
F COSTRUZIONI	3.117	3.068	2.975	2.962	3.010	2.660
G50 COMM. RIP. AUTO	601	569	613	508	496	441
G51 COMM. INGROSSO	811	658	736	653	678	619
G52 COMM. DETTAGLIO	774	943	987	1.110	1.066	1.012
*G TOT. COMMERCIO	2.186	2.170	2.336	2.271	2.240	2.072
H ALBERG. E RIST.	820	941	975	951	954	923
I TRASPORTI	3.539	3.509	3.610	3.449	3.421	3.348
J INTERM. FINANZ.	253	251	265	229	244	233
K ATT. IMMOBILIARI	2.389	2.138	2.084	2.003	2.022	2.008
L PUBBLICA AMMIN.	723	1.145	1.178	1.134	1.025	863
M ISTRUZIONE	145	155	141	140	119	80
N SANITA'	1.662	1.864	1.905	1.938	1.891	1.787
O SERV. PUBBLICI	1.792	2.269	2.412	2.431	2.372	2.079
P PERSONALE DOMESTICO	41	87	87	101	83	113
TOTALE	23.738	24.662	24.923	24.206	23.554	21.661
X NON DETERMINATO	5.000	4.534	3.819	3.778	3.459	3.913
IN COMPLESSO	28.738	29.196	28.742	27.984	27.013	25.574

L'impresa e i sistemi di gestione

L'evolversi del quadro normativo e della necessità di garantire requisiti qualitativi alle produzioni, ha comportato un automatico sviluppo dei sistemi gestionali, che partendo dalla qualità su sollecitazione proveniente dai clienti e, quindi, dalla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, derivante da sollecitazioni prevalentemente sindacali o da quelle dell'ambiente derivante da specifiche prescrizioni emanate dagli Enti preposti alla tutela del territorio, a cui si va ad aggiungere quello più recente della responsabilità sociale derivante da una pressione generata dalle rappresentanze sociali e/o dalle politiche della collettività.

In definitiva, l'implementazione di Sistemi di Gestione proiettati a perseguire una qualificazione delle imprese in termini di qualità dei prodotti, tutela dell'ambiente, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, consente di rispondere per gran parte ai requisiti necessari per lo sviluppo di sistemi gestionali "socialmente responsabili", specie se opportunamente integrati fra loro e proiettati a coinvolgere anche altre aree organizzative ed attori dell'impresa.

Specifica attenzione è stata rivolta all'analisi degli strumenti di applicazione e delle modalità di monitoraggio di tali standard nella prassi di "governance" delle imprese.

I diversi sistemi di Gestione

Alcune aree della gestione di un'organizzazione di un'impresa rivestono particolare interesse per certe controparti collettive, siano esse interne, che esterne all'impresa.

Ciò vale nelle aree della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità sociale ed in particolare per:

- **Qualità:** le prevalenti "controparti" principali sono i clienti e/o gli utenti ed i fornitori dei servizi forniti;
- **Ambiente:** la "controparte" è la collettività nel suo complesso, ivi compresa la risorsa comune "ambiente";
- **Sicurezza e Salute del Lavoro (SSL):** la "controparte" è costituita dalle risorse umane che operano nell'impresa, anche se è indiscutibile il riflesso sulla collettività nel suo complesso, in termini sia di costi che di benessere sociale;
- **Responsabilità sociale:** la "controparte" è la collettività nel suo complesso nonché alcune componenti specifiche (risorse umane aziendali, clienti, fornitori).

In queste aree si sono, pertanto, sviluppati sistemi di gestione specifici volti ad una maggiore efficienza ed efficacia, la cui adozione su base volontaria, in linea generale segue la logica del Ciclo di Deming (PLAN-DO-CHECK-ACT)

secondo la quale tutte le attività si articolano in una fase di pianificazione (Plan) in cui viene evidenziato lo stato iniziale, una fase operativa (Do), una di verifica (Control) e una fase di interventi (Act) che segue quella di verifica. L'azienda che implementa tali sistemi gestionali nelle aree sopra indicate può:

- a) applicare semplicemente i sistemi alla propria gestione, al fine di renderla più efficace ed efficiente;
- b) far certificare il sistema o i sistemi da un ente certificatore, al fine di garantire le controparti indicate.

Sistemi di gestione certificati

I sistemi implementabili nelle aree sopra indicate ai fini della successiva certificazione devono far riferimento alle seguenti normative consensuali:

- per la qualità: lo standard internazionale ISO 9001:2000 corrispondente all'italiano UNI EN ISO 9001-2000; rivolto essenzialmente al miglioramento continuo del prodotto/servizio nel rispetto degli standard tecnici propri dei fornitori ed a tutela del cliente/utente.
- per l'Ambiente: lo standard internazionale ISO 14001-2004 corrispondente all'italiano UNI EN ISO 14001-2004; in particolare, tale standard non richiede direttamente di migliorare le prestazioni, chiede di impegnarsi a farlo, rispettando le norme di legge e le altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive e fornendo gli strumenti atti a perseguire incrementi di efficienza in modo continuativo; sempre per l'ambiente un approccio analogo all'ISO 14001, è quello del sistema EMAS (Environmental Management Audit Scheme), istituito dall'Unione europea, che pone una forte attenzione agli aspetti di comunicazione verso l'esterno, in particolare attraverso la diffusione di una Dichiarazione ambientale con gli impegni assunti dall'azienda, che viene periodicamente aggiornata e convalidata da un verificatore accreditato a livello nazionale; per l'Italia l'accREDITAMENTO viene rilasciato dall'APAT (Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici);
- per la SSL: lo standard di fonte americana OHSAS 18001 (Organizational Health and Safety Association Standard), che al momento non riscontra un'equivalente norma italiana, che fornisce i requisiti del sistema gestionale SSL e che consente di tenere sotto controllo i suoi rischi e migliorare le prestazioni;
- per la Responsabilità Sociale: esistono diversi standard di fonte americana come l'Account Ability 1000 (AA1000) e l'SA 8000 (Social Accountability) realizzata dall'Ente Normatore SAI (Social Accountability Institute), che non trova ad oggi una corrispondente norma italiana o internazionale, anche se

è in cantiere la norma ISO 26000, che però, ad oggi è destinata a contenere solo linee guida, e quindi non potrà essere utilizzata a fini certificativi.

In definitiva la certificazione di un sistema di gestione attesta la conformità di un'azienda ad una norma consensuale emanata da Enti normatori come UNI, ISO, ecc., o di altri Organismi di concertazione nazionale o sopranazionale, garantendo la capacità dell'organizzazione stessa a gestire i propri processi con il fine ultimo di tutelare tutti gli aventi causa: la collettività nel caso dell'ambiente, i lavoratori e ancora la collettività nel caso della Sicurezza e Responsabilità Sociale, i clienti nel caso della qualità.

Rapporto tra norme volontarie e norme cogenti

L'incertezza della "Regola dell'arte" con la legge 46/90 in Italia, ha ricevuto un duro colpo, imponendo ai progettisti ed alle imprese, l'adozione obbligatoria delle norme tecniche degli Enti normatori italiani, UNI e CEI e con la Direttiva "nuovo approccio" adottata in Europa degli inizi degli anni 90', si è assistito ad una vera e propria rivoluzione.

Una radicale trasformazione del definire la "qualità" di un prodotto/servizio e della conseguente "responsabilità" del produttore/erogatore nei confronti della "tutela" del cliente/utente e che va ad interessare tutti i passaggi ed i rapporti tra loro intercorrenti, coinvolgendo direttamente responsabilità di terzi, quali controllori (ASL, ISPESL, WWFF ecc.) e pubblici ufficiali (notai, magistrati, ecc.), nonché, liberi professionisti (progettisti, avvocati, ecc.).

Ne sono un esempio il recente Decreto 37 del Ministero dello sviluppo del 27/3/08, che sostituisce la Legge 46/90 estendendone ambiti di applicazione ed obblighi, anche in materia di locazione degli immobili, così come la evoluzione di tutta la regolamentazione degli appalti, che si allaccia alla sicurezza sui posti di lavoro con l'imposizione del DURC (Documento unico di regolarità contributiva), che contempla la verifica dell'idoneità tecnico professionale, non solo dell'impresa affidataria di lavori, sia pubblici che privati, ma anche imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi.

Con specifico riferimento ai Sistemi di gestione, si evidenzia come la normativa consensuale, pur essendo di natura volontaria, ha diversi punti di contatto con la normativa cogente; infatti, la OHSAS 18001 corrisponde in linea di massima al piano di misure previste per il D.Lgs. 626/94, fornendo i requisiti del sistema gestionale SSL, che consente di tenere sotto controllo i suoi rischi e migliorare le prestazioni coerentemente con quanto disposto dal D.Lgs. 626/94, aprendo la strada ad una applicazione più sinergica di entrambi e che con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.81 del 9 Aprile 2008 testo unico sulla sicurezza sul lavoro, che sostanzialmente conferma tutta la normativa preesistente,

ampliandola ulteriormente in termini, sia di controllo, sia di restrizioni tecniche e sia di sanzioni in capo agli inosservanti ed inadempienti.

Anche la ISO 14001, pur essendo di natura volontaria e prescrivendo determinate prestazioni ambientali per sviluppare ed attuare la propria politica ambientale, non parte da considerazioni fondate su una pianificazione definita dal “Management”, ma fa riferimento ad obblighi di legge applicabili alla particolare organizzazione, a secondo dell’impatto ambientale diretto cui è collegata l’impresa.

Stesso discorso vale anche per la ISO 9001, tale sistema di gestione certificato, infatti, è collegato necessariamente alla normativa cogente a cui è assoggettato il prodotto/servizio fornito dall’impresa, con il beneficio non irrilevante di definire e limitare le diverse responsabilità di tipo amministrativo dell’impresa certificata contro gli eventuali difetti del prodotto/servizio e per le conseguenze che ne possono derivare.

Responsabilità dei reati infortunistici ed ambientali

Oltre a quanto già evidenziato relativamente alle specifiche normative ed alle loro cogenze, si evidenzia che l’adozione del “modello antireato” D.Lgs. 231/01, introduce un nuovo tipo di illecito che, sebbene venga formalmente definito “amministrativo”, nella sostanza ha natura penale. La nuova normativa assegna all’impresa, sia essa persona giuridica o società, associazione anche non riconosciuta o ente pubblico economico, una responsabilità autonoma e diretta in quanto ente collettivo per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dai “vertici” o dai suoi stessi sottoposti.

La novità è stata inizialmente limitata ad alcuni reati: corruzione, concussione, truffa e simili; ma è già in parte realizzata l’estensione della disciplina ai reati societari, a quelli in materia di falsità di monete, di terrorismo e contro la personalità nonché ai reati “infortunistici” e quelli ambientali. Le sanzioni previste sono particolarmente onerose.

Notevole importanza è dunque assegnata dalla nuova disciplina normativa alle condizioni organizzative dell’impresa: l’adozione e l’attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati, l’istituzione di un organismo di vigilanza, l’istituzione di un sistema disciplinare interno, infatti, consentono all’impresa, a seconda dei casi, di essere esonerata da responsabilità, di evitare la condanna alla sanzione interdittiva o di vedersi applicata una sanzione pecuniaria ridotta.

Con l’emanazione del nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lvo 81/2008), viene posto ulteriormente l’accento alla necessità di una logica integrata fra sistema gestione della sicurezza e

sistema di gestione aziendale che può risultare decisiva per migliorare le prestazioni dell'Azienda e abbattere possibili condizioni di rischio.

L'approccio è dunque quello di Sistema dove la competenza individuale e collettiva sulla sicurezza sono elementi costitutivi delle Organizzazioni di Lavoro ed, in particolare in base all'art. 30, *“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) *alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) *alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) *alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) *alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) *alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) *alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) *alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.” ...*

In base al comma 5 dell'art. 30, si evidenzia che *“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti.” ...*

In questa ottica che tende ad affidare compiti e responsabilità a soggetti specifici e ben determinati ci si muove verso la più ampia integrazione delle norme cosiddette volontarie e quelle obbligatorie.

In particolare l'ottica integrata realizza il miglioramento continuo dei processi e dei prodotti, ottenendo apprezzabili risultati sia nel contesto ambientale esterno, che quello interno all'azienda.

I sistemi integrati di gestione

I diversi sistemi gestionali hanno molte componenti comuni, sovrapponibili

o contigue, sollevando la questione di come evitare duplicazioni inutili e assicurare unità direzionale e gestionale nel caso di applicazioni congiunte di più sistemi.

L'integrazione dei sistemi nasce quindi dalla necessità di evitare duplicazioni, prevenire conflitti, creare sinergie, l'integrazione tuttavia non è uno standard, non esiste quindi una certificazione integrata, di conseguenza deve essere vista come una cosa che non riguarda solo i sistemi Qualità, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale, ma il "sistema azienda" nel suo complesso.

E' fuori dubbio che il conseguimento di un'autentica integrazione di sistemi gestionali, è favorito da una situazione di integrazione organizzativa.

Integrare sistemi organizzativi che facciano capo a responsabili diversi, uno per la qualità, uno per l'ambiente, uno per la sicurezza vuol dire eliminare il rischio di contrapposizioni nelle aree che presentano possibili sovrapposizioni.

Un'ulteriore integrazione subordinata a quella dei sistemi di gestione è quella relativa alle competenze e specializzazioni, anziché creare competenze, che si incrociano su tutti gli impianti, si creano competenze per l'impianto che incrocia competenze, sia ambientali, che economiche e di sicurezza, adottando metodi di direzione il tipo consultivo/collegiale.

Fattore chiave è proiettarsi in un nuovo approccio, quello della sostenibilità sulle tre dimensioni, ambientale, sociale ed economica, ovvero la "triple bottom line", che si propone di incorporare il concetto di sviluppo sostenibile nella misurazione delle performance aziendali, identificando gli indicatori dei risultati: economici, ambientali e sociali, e dove per sviluppo sostenibile si intende quello *"sviluppo che soddisfa i bisogni del mondo presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare, a loro volta, i propri bisogni."*

La Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI)

La RSI o CSR (Corporate Social Responsibility) è l'evoluzione dei principi di "Business Ethics" degli anni '50, che cercavano di collegare lo sviluppo economico di un'impresa allo spirito filantropico ed ai principi di carità dell'imprenditore.

L'evoluzione dei problemi ambientali e della ecosostenibilità e delle problematiche legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, hanno imposto un radicale cambiamento nel "*modus operandi*" nelle imprese nei confronti degli "stakeholder" (parti interessate).

Nel Libro Verde del luglio 2001, la Commissione Europea, recependo l'orientamento alla responsabilità sociale da parte delle imprese, ha sottolineato il significato della "integrazione volontaria", da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro

rapporti con le parti interessate.

Essere socialmente responsabili significa, infatti, non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici, ma anche andare al di là, investendo di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate.

Diversi sono i modelli teorici internazionali per la redazione di un bilancio sociale; riferimento base per la misura della responsabilità sociale di un'impresa, dal più complesso ed articolato "Social Auditing" al più semplice "Social Statement", tutti, comunque, fanno riferimento agli standard già citati come, AA1000 e SA 8000 o linee guida come il GRI (Global Reporting Iniziative), ecc.

Il Social Statement

Il progetto Csr-Sc, pensato e progettato sulle caratteristiche dell'economia italiana, fonda su una griglia di lettura. Il Social Statement, strumento volontario, pensato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che mira ad accrescere il grado di consapevolezza delle imprese sulle tematiche sociali, ambientali e di sostenibilità, promuovendo la diffusione di una cultura della responsabilità all'interno del sistema industriale.

Il Social Statement vuole essere uno strumento semplice, modulare e flessibile, per consentire a tutte le imprese indipendentemente dalla dimensione, dal settore di appartenenza, dalla natura giuridica etc.- di aderire al sistema definito dal Governo.

Particolare attenzione è stata dedicata alle piccole e medie imprese (PMI) che costituiscono, com'è noto, una componente fondamentale del sistema industriale italiano. Si è dunque voluto predisporre uno strumento che non vincoli questa categoria ma parta dalle loro esigenze offrendo nuove ed interessanti opportunità in chiave gestionale e competitiva.

L'adesione volontaria delle imprese al progetto CSR-SC si articola in due parti fondamentali:

La **scheda anagrafica dell'impresa** ha l'obiettivo di mettere a fuoco le caratteristiche generali dell'impresa che decide di adottare il Social Statement. La scheda dovrà contenere, oltre alle generalità, la natura giuridica, il settore di attività, il fatturato, l'indicazione della sede principale e di eventuali sedi secondarie, il numero di dipendenti, ecc.; devono essere riportate informazioni sull'eventuale adozione di strumenti, quali Codici Etici, Sistemi di gestione (ad esempio, sistemi di qualità, sistemi di gestione ambientale e della sicurezza), certificazioni sociali, ambientali e di sostenibilità.

Il **set di indicatori** ha la specifica finalità di monitorare l'impegno e le attività realizzate dall'impresa in tema di CSR, supportando i processi decisionali e attuativi.

Per ogni indicatore è stato condotto un esame puntuale. Sono stati analizzati e discussi elementi quali:

- la rilevanza rispetto alla nozione di CSR;
- la comprensibilità per le imprese;
- la producibilità delle informazioni funzionali alla determinazione dell'indicatore;
- la modalità di rilevazione e misurazione;
- l'applicabilità rispetto alle diverse tipologie di imprese.

Nello schema finale (cfr. tab. 2) i singoli indicatori sono organizzati in un framework articolato su tre livelli in cui si è privilegiato un approccio orientato agli otto stakeholder individuati.

Il set di indicatori è suddiviso in due categorie principali:

- indicatori comuni (C) - devono essere utilizzati da tutte le imprese per la realizzazione del Social Statement (dalle PMI alle grandi aziende);
- indicatori addizionali (A) - si possono applicare alle imprese di maggiore dimensione (a partire da 50 dipendenti) in base a specifici criteri, affiancando e integrando gli indicatori comuni.

Elenco completo degli indicatori

Categorie, aspetti e indicatori		C/A	X	Y
1.	Risorse Umane			
1.1.	Composizione del personale			
1.1.1	Categorie	A		■
1.1.2	Età	A		■
1.1.3	Anzianità	A		■
1.1.4	Provenienza territoriale	A		■
1.1.5	Nazionalità	A		■
1.1.6	Tipologia contrattuale	A		■
1.1.7	Titolo di studio	A		■
1.2.	Turnover			
1.2.1	Politiche occupazionali	A	■	
1.2.2	Dipendenti e non dipendenti	A		■
1.2.3	Cessazioni (per tipologia)	A		■
1.3.	Pari opportunità			
1.3.1	Personale maschile e femminile (a livello di quadri e dirigenti)	A		■
1.3.2	Relazione tra salario maschile e femminile (per categoria e anzianità)	A		■
1.3.3	Politica verso le persone con disabilità e le minoranze in genere	C	■	■
1.4.	Formazione			
1.4.1	Progetti di formazione (tipologia)	A	■	
1.4.2	Ore di formazione per categoria (al netto della formazione obbligatoria per legge o per contratto)	C		■
1.4.3	Stage	A		■
1.5.	Orari di lavoro per categoria	A		■
1.6.	Modalità retributive			
1.6.1	Retribuzioni medie lorde	A		■
1.6.2	Percorsi di carriera	A	■	■
1.6.3	Sistemi di incentivazione	A	■	■
1.7.	Assenze			
1.7.1	Giornate di assenza	A		■
1.7.2	Causale			■
1.8.	Agevolazioni per i dipendenti	C	■	■
1.9.	Relazioni industriali			
1.9.1	Rispetto dei diritti di associazione e contrattazione collettiva	A	■	■
1.9.2	Percentuale di dipendenti iscritti al sindacato	A		■
1.9.3	Altro (ore di sciopero, partecipazione dei lavoratori al governo aziendale, ecc.)	A	■	■
1.10.	Comunicazione interna	A	■	
1.11.	Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro			
1.11.1	Infortuni e malattie	C	■	■
1.11.2	Progetti	A	■	
1.12.	Soddisfazione del personale			
1.12.1	Ricerche di <i>customer satisfaction</i> rivolte all'interno	A	■	■
1.12.2	Progetti	A	■	
1.13.	Tutela dei diritti dei lavoratori	C	■	
1.13.1	Lavoro minorile	A	■	■
1.13.2	Lavoro forzato	A	■	
1.14.	Provvedimenti disciplinari e contenziosi	A		■

Legenda:

C = indicatori comuni; A = indicatori aggiuntivi

X = indicatori qualitativi; Y = indicatori quantitativi

2.	Soci/Azionisti e Comunità finanziaria			
2.1.	Composizione del capitale sociale			
2.1.1.	Numero azionisti per tipologia di azioni	A		■
2.1.2.	Segmentazione soci per categoria	A	■	■
2.2.	Remunerazione degli azionisti/soci (rapporti e indicatori azionari)			
2.2.1.	Utile per azione	A		■
2.2.2.	Dividendi	A		■
2.2.3.	Prezzo/utile per azione	A		■
2.2.4.	Altro (ad esempio, ristoro, contributi obbligatori per fondi mutualistici)	A	■	■
2.3.	Andamento quotazioni	A		■
2.4.	Rating	A	■	■
2.5.	Partecipazione dei soci al governo e tutela delle minoranze	A		
2.5.1.	Presenza di consiglieri indipendenti nel CdA	A	■	■
2.5.2.	Presenza di soci di minoranza nel CdA	A	■	■
2.5.3.	Frequenza riunioni CdA	A	■	■
2.5.4.	Altro (ad esempio, adesione codici di autoregolamentazione)	A	■	
2.6.	Agevolazioni e servizi per i soci	A	■	
2.7.	Investor relation			
2.7.1.	Attività di comunicazione e rendicontazione	C	■	
2.7.2.	Presentazioni e documenti istituzionali	A	■	
2.7.3.	Roadshow	A	■	■
2.7.4.	Incontri <i>one to one</i>	A	■	■
2.7.5.	Sviluppo comunicazione via Internet	A	■	■
2.7.6.	Altro (ad esempio, giornate aperte)	A	■	■
3.	Clienti			
3.1.	Caratteristiche della clientela			
3.1.1.	Ripartizione dei clienti per categorie	A	■	■
3.1.2.	Ripartizioni dei clienti per tipologia di offerta	A	■	■
3.2.	Sviluppo del mercato			
3.2.1.	Nuovi clienti	A	■	■
3.2.2.	Nuovi prodotti/servizi	A	■	■
3.3.	Customer satisfaction e customer loyalty			
3.3.1.	Iniziative di <i>customer satisfaction</i> (ricerche, iniziative di misura e utilizzo, <i>call center</i> e gestione dei reclami)	A	■	■
3.3.2.	Iniziative di <i>customer loyalty</i>	A	■	■
3.4.	Informazioni ed etichettature di prodotto/servizio (sicurezza, LCA, iniziative volontarie)	C	■	■
3.5.	Prodotti/servizi a connotazione etico-ambientale (ad esempio ad alta utilità sociale)	A	■	■
3.6.	Politiche promozionali (rispetto codici di autodisciplina)	A	■	■
3.7.	Tutela della Privacy	A	■	■

Legenda:

C = indicatori comuni; A = indicatori addizionali

X = indicatori qualitativi; Y = indicatori quantitativi

4.	Fornitori			
4.1.	Politica di gestione dei fornitori	C	■	■
4.1.1.	Ripartizione dei fornitori per categoria	A	■	■
4.1.2.	Selezione dei fornitori	A	■	■
4.1.3.	Comunicazione, sensibilizzazione e informazione	A	■	■
4.2.	Condizioni negoziali	C	■	■
5.	Partner finanziari			
5.1.	Rapporti con le banche	A	■	
5.2.	Rapporti con le compagnie assicurative	A	■	
5.3.	Rapporti con società di servizi finanziari (ad esempio società di leasing)	A	■	
6.	Stato, Enti locali e Pubblica Amministrazione			
6.1.	Imposte, tributi e tasse	A	■	■
6.2.	Rapporti con gli enti locali	A	■	
6.3.	Norme e codici etici per il rispetto della legge			
6.3.1.	Norme e codici per il rispetto della legge e sistemi di auditing interno	C	■	
6.3.2.	Verifiche di conformità e controlli ispettivi	A	■	■
6.4.	Contributi, agevolazioni o finanziamenti agevolati	A	■	■
7.	Comunità			
7.1.	Corporate giving	C	■	■
7.2.	Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento			
7.2.1.	Istruzione e formazione	C	■	■
7.2.2.	Cultura	C	■	■
7.2.3.	Sport	C	■	■
7.2.4.	Ricerca e innovazione	C	■	■
7.2.5.	Solidarietà sociale (anche internazionale)	C	■	■
7.2.6.	Altro (ad esempio, volontariato, posti asilo per la comunità)	C	■	■
7.3.	Comunicazione e coinvolgimento della comunità (stakeholder engagement)	C	■	
7.4.	Relazioni con i mezzi di comunicazione	A	■	■
7.5.	Comunità virtuale			
7.5.1.	Contatti (caratteristiche ed analisi)	A	■	■
7.5.2.	Security	A	■	
7.5.3.	Strumenti di gestione delle relazioni	A	■	■
7.6.	Prevenzione della corruzione	C	■	
8.	Ambiente			
8.1.	Consumi di energia, materiali ed emissioni	C	■	■
8.1.1.	Energia	A	■	■
8.1.2.	Acqua	A	■	■
8.1.3.	Materie prime, materiali ausiliari e imballaggi	A	■	■
8.1.4.	Emissioni in atmosfera	A	■	■
8.1.5.	Scarichi idrici	A	■	■
8.1.6.	Rifiuti	A	■	■
8.2.	Strategia ambientale e relazioni con la comunità	A	■	■

Legenda:

C = indicatori comuni; A = indicatori addizionali

X = indicatori qualitativi; Y = indicatori quantitativi

Conclusione

Da uno studio di inquadramento del tema nel contesto territoriale provinciale è stato riscontrato un limitato interesse al tema da parte delle imprese, sia piccole e medie, sia grandi, sia da parte degli Enti; inoltre, spesso vengono sbandierate come iniziativa di RSI, azioni benemerite od ancora più semplicemente beneficenze a vantaggio di strutture del volontariato e del no profit a livello, sia locale/regionale, sia nazionale/internazionale.

Ancora più spesso, viene confusa un'iniziativa imprenditoriale socialmente responsabile con una "impresa sociale" le cui motivazioni originarie sono di natura completamente diversa.

Va, altresì, evidenziata la scarsa attenzione del sistema delle grandi imprese, che pur se direttamente impegnato con sistemi di gestione, anche certificati, risulta esercitare poca influenza nei confronti del sistema dei fornitori (prevalentemente p.m.i.) e degli utilizzatori, vanificando, così, l'effetto ricaduta determinante per lo sviluppo di una cultura ed una promozione "operativa" di ecosostenibilità ambientale.

Il momento economico certamente non favorevole, tra l'altro alimentato anche da una limitata responsabilità sociale delle grandi imprese multinazionali, che vanno ad operare nel terzo mondo, notoriamente poco attento alle esigenze di tutela ambientale e di sicurezza dei posti di lavoro, impongono nei confronti del sistema produttivo, non solo nazionale, una maggiore attenzione al tema della Responsabilità Sociale, collegata alla salvaguardia della immagine delle imprese che operano, invece, secondo il principio del "triple bottom line".

Per altro verso, il limitato interesse degli amministratori delle imprese al tema della responsabilità sociale risulta, altresì, abbastanza strano se si considera che l'implementazione di un sistema di RSI può essere visto come modello organizzativo e gestionale dell'impresa e, se inserito in un sistema di gestione integrato, si può proiettare, come già evidenziato, a garantire ed a "garantirsi" nei confronti degli stakeholder.

È di questi giorni la presentazione di un nuovo corso di formazione, che partirà dal prossimo mese, su *"Integrare il sistema di gestione per la qualità con il modello del D.Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche"*.

Viene così introdotto il concetto di "modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire tali reati", la cui adozione ed attuazione esime dalla responsabilità, che presenta molte analogie con il sistema di gestione per la qualità UNI EN ISO 9001; per cui tutte le organizzazioni che operano in tale ottica, potranno, quindi, facilmente integrare il sistema qualità con il modello organizzativo di cui sopra.

Una ulteriore evoluzione dell'approccio alla Responsabilità Sociale d'Impresa è la Responsabilità sociale di filiera e/o del territorio, non più riferita solo alla singola impresa, ma alla collettività, quale soggetto promotore di un contesto o di un sistema più o meno organizzato territorialmente e settorialmente, e risulta particolarmente indirizzata e calzante per la realtà italiana data la sua composizione territoriale, costituita da PMI prevalentemente raggruppate in distretti industriali o filiere produttive di qualità.

Il passaggio verso una "responsabilità collettiva" ha l'obiettivo di accompagnare le istituzioni e le organizzazioni (pubbliche e private; profit e non) in un percorso dove le istanze economiche si coniughino con le attenzioni sociali e ambientali nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e quindi di generazione di benessere sociale.

Vantaggi dall'integrazione dei Sistemi Gestionali delle Imprese

di Chiara Anselmi*

Introduzione

In tutte le realtà aziendali, sia che abbiano come scopo la produzione di beni, sia la fornitura di servizi, si possono identificare, a fianco del flusso delle attività principali, una serie di attività collaterali, non finalizzate alla produzione diretta dei beni o all'erogazione dei servizi, ma tuttavia essenziali per una corretta gestione dell'azienda.

Fra tali attività risultano particolarmente rilevanti quelle relative ad una corretta gestione della qualità, dell'ambiente e della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, che interessano aspetti fondamentali dell'azienda sia per quanto concerne i suoi rapporti con l'esterno, sia per quanto si riferisce ai suoi rapporti con le persone che operano al suo interno

Più in particolare si ha che la gestione della qualità interessa fondamentale-

- *il prodotto od il servizio erogato;*
- *il cliente al quale il prodotto od il servizio sono destinati.*

La gestione dell'ambiente interessa principalmente:

- *La comunità nella quale l'azienda è inserita;*
- *l'ecosistema con cui l'azienda interagisce.*

La gestione della sicurezza e della salute sul posto di lavoro è sostanzialmente rivolta ai dipendenti dell'azienda, e comunque a tutti coloro che temporaneamente o in modo permanente si trovano ad operare in tale contesto.

Gestione della qualità, della sicurezza e dell'ambiente in una realtà produttiva.

Le problematiche relative alla qualità, alla sicurezza e all'ambiente in una realtà produttiva, riguardano, in modo più o meno diretto, sia il prodotto sia i processi produttivi.

Una gestione corretta di tali problemi, che presenta aspetti di adesione volontaria ed aspetti oggetto di prescrizioni cogenti da parte del legislatore, ha acquistato negli ultimi anni sempre maggiore importanza.

*Vi sono connessi infatti **vantaggi promozionali**, **vantaggi produttivi** e, soprattutto per quanto concerne l'ambiente e la sicurezza, **implicazioni sociali** che influiscono direttamente sui rapporti fra il mondo esterno e la realtà produttiva stessa. Le problematiche prima elencate, hanno rilevanza sia all'interno dell'azienda, sia nei rapporti con i clienti o più in generale con il mondo esterno.*

* Ingegnere, Libero professionista - Consulente industriale.

In quest'ultimo caso è sempre richiesto, dalla normativa o dalla legislazione vigente, di fornire una evidenza oggettiva, quindi documentale, dei metodi adottati per la loro gestione al soggetto interessato e dei risultati ottenuti.

*Nel caso della gestione della qualità, regolamentata solamente da norme, in assenza, quindi di prescrizioni legislative cogenti, il dare evidenza oggettiva significa dimostrare l'osservanza delle norme. Per l'ambiente e per la sicurezza regolamentati da disposizioni legislative (nazionali o comunitarie) e da norme, il dare evidenza oggettiva della loro gestione, significa **dimostrare, in modo documentale, l'osservanza delle disposizioni legislative cogenti e della normativa vigente.***

1. La qualità per le aziende di qualità

La certificazione del sistema qualità deve rappresentare per l'azienda un momento di profonda riflessione, nel quale definire se debba trattarsi di una scelta di qualità a fini strategici oppure no, e quindi decidere la strada da percorrere tra le 2 possibili:

- *la certificazione solo per il marchio sulla carta intestata?*
- *La certificazione per un vantaggio interno ed esterno?*

Qualora la scelta della Direzione Aziendale si orienti verso una “certificazione per il marchio”, le conseguenze che si possono avere sia dal punto di vista esterno (di immagine nei confronti dei clienti e di potere contrattuale nei confronti dei fornitori) sia da quello interno (di gestione operativa di processi e risorse) sono di seguito esemplificate:

- Una politica non tarata sull'effettive capacità dell'azienda e quindi a medio e breve termine frustrante per la Direzione, e ridicolizzata dal personale interno che la vede come un documento propagandistico piuttosto che come espressione degli impegni concreti della Direzione;
- obiettivi definiti ma senza garanzia di raggiungibilità e di pregnanza per un sostanziale percorso di miglioramento competitivo dell'azienda;
- predisposizione di documentazione “copia e incolla”, con non valorizzazione del percorso storico dell'azienda, degli strumenti già in uso, e del know how sviluppato;
- scarso coinvolgimento delle risorse aziendali a tutti i livelli gerarchici, non assicurando nel tempo il sostegno della Direzione Aziendale. I soggetti realmente attivi sono RGQ (Responsabile Gestione Qualità) e consulente esterno di supporto;
- scarsa fiducia e affezione del personale nei confronti della qualità vista e vissuta solo come una questione della Direzione e come un accumulo di

carte da compilare;

- non utilizzo del sistema qualità per il monitoraggio nel tempo dei costi della non qualità e per il miglioramento costante dell'efficienza intesa come capacità di ottimizzare l'utilizzo delle risorse (tecniche, umane, economiche);
- non utilizzo del sistema qualità come elemento qualificante e distintivo nel proprio mercato, con scarsa o inadeguata comunicazione del sistema qualità quale garanzia verificata di azienda affidabile;
- non utilizzo del sistema qualità nella gestione/selezione dei fornitori;
- sistema che non risolve nella sostanza le criticità aziendali ma semplicemente aiuta l'azienda ad imparare a CONVIVERCI, senza prevenirle ma diventando più veloce nel riparare i "guai" (es. gestione flussi informativi legata alla logica dei compartimenti stagni e non dell'open office);
- investimento economico: inferiore in fase progettuale, ma in crescita esponenziale per il mantenimento, fino ad avere **costi per la certificazione superiori al valore dei vantaggi derivanti dalla stessa**;
- in sintesi: un SISTEMA BIDIREZIONALMENTE IMPERMEABILE, vale a dire che dà poco o nulla all'azienda, e dal quale l'azienda non si lascia penetrare né tanto meno coinvolgere.

Al contrario, se la Direzione Aziendale sceglie e SI IMPEGNA affinché il percorso certificativo del proprio sistema aziendale sia lo strumento per la risoluzione delle proprie criticità interne e la definizione di una **struttura organizzativa solida e flessibile**, per la selezione della catena dei fornitori ai cui affidarsi, per la promozione della propria immagine nei confronti dei clienti, la certificazione VISION 2000 rappresenterà occasione di:

- sviluppo di una politica aziendale che segue l'evoluzione dell'azienda e della sua capacità di comprendere nel tempo (diventare consapevole), e quindi sfruttare, i vantaggi derivanti dalla qualità;
- definizione di una struttura organizzativa allargata per la qualità con assegnazione ad ogni soggetto aziendale di obiettivi, compiti, autorità e responsabilità e con interventi che assicurino l'assorbimento, e la metabolizzazione da parte dello stesso, con traduzione nella propria pratica operativa. In questo modo la qualità non è ALTRO, un in più rispetto alla produzione, ma ne costituisce parte integrante;
- definizione di strumenti gestionali (procedure, istruzioni, modulistica) utili e voluti dall'azienda, fatti di contenuti necessari alla stessa, e che recuperano, ristrutturano ove necessario, e valorizzano il vissuto dell'azienda;
- sistema di monitoraggio allargato a tutti i livelli aziendali e non solo in capo a RGQ per la visita di sorveglianza dell'ente certificatore;
- riesame: momento di valutazione dei costi e dei benefici del sistema qualità

con il coinvolgimento attivo di tutti i soggetti aziendali (a tutti i livelli gerarchici), momento di valutazione delle risorse umane impegnate nel sistema (impegno, capacità, competenze sviluppate), momento di valutazione dei benefici avuti nell'ampliamento del proprio mercato (acquisizione di nuovi clienti, sviluppo di nuove linee di prodotto);

- aumento del potere contrattuale nei confronti dei propri clienti, in quanto si dispone degli strumenti per il monitoraggio nel tempo delle performance degli stessi;
- ruolo dominante nei confronti dei fornitori ai quali si dettano, e non si improvvisano, le regole di collaborazione, con una conseguente selezione naturale di coloro che non sono una garanzia di affidabilità nel tempo intesa come qualità dei prodotti e dei servizi forniti;
- coinvolgimento dei fornitori nel percorso di riduzione dei costi (es. revisione di tempi di fornitura, dei tempi di giacenza a magazzino – JUST IN TIME, delle quantità fornite);
- migliore dialogo con le istituzioni, enti di controllo e organo di vigilanza in quanto: soggetti aziendali formati in grado di comprendere il linguaggio istituzionale, documentazione facilmente reperibile, mappatura consapevole degli obblighi di legge;
- rapporto trasparente nei confronti delle organizzazioni sindacali in quanto documentato e monitorato il processo di gestione del personale.

In sintesi:

I motivi che devono portare un'azienda a certificarsi possono essere molteplici, ma tra i principali si devono enumerare:

- ottenere una qualifica che permetta la partecipazione a gare o appalti che prevedono questo requisito. Ormai molti enti pubblici e privati selezionano i fornitori di beni e servizi inserendo come requisito la certificazione ISO 9000. Si tratta della presa di coscienza generalizzata della validità del concetto di qualità come risultato di un corretto sistema di gestione;
- verificare la corretta implementazione del sistema di gestione. L'azienda che implementa un sistema di qualità impegna molte risorse, non ultime quelle finanziarie. Tutto ciò ha un costo e quindi è **giusto che l'azienda dopo tutti questi sforzi sappia se lo sforzo generato ha dato o non ha dato il risultato sperato;**
- far conoscere all'esterno l'efficacia del sistema di gestione. Naturalmente una volta che l'azienda sa che lavora in qualità è interessata a farlo sapere ai propri clienti. La certificazione da parte di un ente terzo è il mezzo più qualificante per farlo;

- **far sapere che il miglioramento ottenuto dipende da un sistema di gestione e non da iniziative isolate.** Un buon servizio o la buona qualità di un prodotto possono dipendere da casuali combinazioni di fattori positivi o dalla buona volontà degli addetti. Con la certificazione invece l'azienda fa sapere che la qualità che il cliente percepisce non è casuale, che esiste una precisa volontà ed un insieme di regole che ha permesso di arrivare a quel risultato;
- avere un continuo stimolo al miglioramento. Per l'azienda sapere di avere, a scadenze programmate, un controllo esterno sul proprio sistema vuol dire sapere che i miglioramenti sono sempre possibili e che il mantenimento non è un'operazione banale. Il compito dell'organismo di certificazione è anche quello di stimolare l'azienda a non considerare ogni obiettivo raggiunto come una soglia non superabile, ma ad andare sempre oltre.

Quindi, i benefici che un'azienda si deve attendere all'inizio e deve pretendere ed ottenere dal proprio sistema di gestione sono:

1. **verso l'esterno:** maggiore possibilità di esportazione, possibilità di accesso alle gare di appalto, maggiore possibilità di forniture ad aziende certificate, miglioramento dell'immagine, miglioramento dei rapporti clienti – fornitori, diminuzione delle contestazioni, maggiore omogeneità di comportamento dell'azienda, migliore comprensione dell'organizzazione;
2. **interni:** miglioramento dell'organizzazione aziendale, miglioramento dei flussi informativi ed operativi, miglioramento della comunicazione, maggiore coinvolgimento e motivazione del personale, minore difettosità, maggiore efficienza, miglioramento della standardizzazione, miglioramento dei processi, diminuzione dei costi della non qualità.

1.1 L'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza: una scelta facoltativa?

L'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza secondo i principi enunciati nel capitolo 2. soddisfa i requisiti richiesti a qualsiasi azienda con 1 o più addetti rispetto alla tutela della salute e della sicurezza in ambiente di lavoro secondo i dettami del D. Lgs. 626/94 e ss.mm..

Applicare tale decreto in modo sostanziale significa che la Direzione aziendale provvede affinché siano definiti e condivisi gli obiettivi di sicurezza, la pianificazione degli stessi e la definizione della struttura organizzativa e degli strumenti gestionali necessari per il raggiungimento degli stessi.

Inoltre, è richiesto che tutti i soggetti siano parte attiva del processo di miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza, secondo la propria colloca-

zione nella scala gerarchica dell'azienda e nell'ambito delle proprie responsabilità e dell'autorità assegnata.

Infine, è necessario che l'azienda provveda a garantire il controllo ed il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione. Quindi, l'applicazione del D. Lgs. 626/94 non si ferma agli adempimenti burocratici (es. nomina del RSPP, formazione e informazione dei lavoratori una tantum, nomina del Medico Competente, etc.), ma dà avvio ad un processo di strutturazione aziendale mirato all'adempimento degli obblighi normativi in vigore in materia di antinfortunistica ed al mantenimento nel tempo dei risultati raggiunti.

2. Dalla qualità al Sistema di gestione integrato: un percorso complicato?

Il sistema qualità ed i sistemi OHSAS 18001, ISO 14001, SA 8000, pur riguardando aspetti diversi della medesima realtà produttiva:

1) Hanno la medesima ratio	pur nella diversità della fonte (norma di carattere volontario nei sistemi qualità, norma di carattere obbligatorio nel sistema sicurezza), che li disciplina tutti sono « sistemi » vale a dire un insieme organizzato di parti, procedure, adempimenti, ecc. che tendono a uno scopo ben preciso;
2) Prevedono la valorizzazione della risorsa umana	si pone l'uomo al centro della nuova organizzazione - e la responsabilizzazione ed il coinvolgimento diretto di tutti i livelli aziendali;
3) Prevedono la formalizzazione delle procedure e la periodica revisione dell'efficienza e dell'efficacia dell'intero sistema.	---

Ad esempio, per quanto concerne l'integrabilità tra qualità e tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- Il concetto di miglioramento continuo, tipico del sistema qualità, ha il suo corrispondente, per la sicurezza, nel concetto di « riduzione dei rischi in base al progresso tecnico ».
- Il concetto di riesame del contratto previsto dalla norma sulla qualità trova quale corrispondente nella sicurezza il concetto di valutazione dei rischi.
- La politica della qualità trova l'equivalente, per la sicurezza, nell'adozione delle misure generali di tutela previste all'art. 3 del decreto legislativo 626.

- La struttura organizzativa prevista per la qualità trova un suo equivalente, per la sicurezza, nell'inserimento, nell'organigramma aziendale, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e degli altri soggetti incaricati della sicurezza. La suddivisione dei compiti e delle responsabilità va fatta con lo stesso sistema sia nella qualità che nella sicurezza.
- All'obbligo di redigere le procedure gestionali e tecniche e per la documentazione operativa del sistema qualità, corrisponde l'obbligo della elaborazione delle procedure per la sicurezza e dei documenti da tenere a disposizione delle autorità competenti.
- Il concetto di audit o di verifiche ispettive espresso per il sistema qualità trova un suo analogo, per il sistema sicurezza, nell'obbligo dell'aggiornamento e rielaborazione della valutazione dei rischi.

La visione sistemica è l'elemento chiave della metodologia da adottare perché fornisce al vertice dell'impresa uno strumento con cui si può dare corpo in modo integrato, alle strategie di prevenzione degli incidenti e di competitività sul mercato.

Per un'azienda già dotata di un sistema certificato VISION 2000 l'integrazione con un sistema per l'ambiente, per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per la responsabilità risulta un passaggio pressoché naturale in quanto può contare ad esempio su:

- una Direzione abituata a lavorare per obiettivi di conformità e di miglioramento continuo, con approccio preventivo e convinta di operare nel rispetto della normativa cogente;
- una Direzione avveza a pianificare le proprie attività ed a misurare le performance periodicamente;
- una Direzione che considera il proprio personale come l'elemento strategico più importante, e che quindi si impegna al fine di assicurarne la costante crescita professionale, ed il rispetto dei diritti, in quanto **il benessere di ciascun elemento dell'organizzazione corrisponde al benessere dell'organizzazione stessa**;
- una struttura organizzativa definita e "assorbita" dall'azienda nella quale poter integrare le figure con compiti e responsabilità tipiche di ambiente, sicurezza e responsabilità sociale;
- risorse umane abituate a parlare il linguaggio sistemico, ad operare secondo schemi procedurali ed a registrare l'attività svolta;
- un apparato documentale (procedure, istruzioni, modulistica) già definita e che, con le opportune integrazioni, aiuta l'azienda non solo a mantenere la certificazione ma anche ad assicurarsi la conformità alla legislazione cogente;

- una procedura INTERNA di gestione della documentazione che assicura la rintracciabilità dei documenti aziendali di origine interna ed esterna e l'aggiornamento degli stessi, elemento tra i più critici in ambito aziendale in particolare per quanto concerne ambiente e sicurezza. Infatti troppo spesso le aziende delegano o "scaricano" a consulenti esterni tale gestione, affidandosi ciecamente a questi ultimi e diventandone quindi dipendenti. E se si volesse cambiare consulente? E se l'appoggio esterno dovesse venire meno? Come recuperare la documentazione pregressa per non perdere lo storico di documenti critici? (es. denunce di emissioni in atmosfera, pratiche per l'agibilità, documentazione tecnica degli impianti, cartelle sanitarie e di rischio dei lavoratori);
- una procedura interna per la comunicazione e la consultazione che soddisfa quanto previsto sia dai riferimenti di certificazione 14001, 18001, 8000, ma anche requisiti di legge cogenti (es. consultazione del RLS).

Quindi, **essersi dotati di un sistema VISION 2000 certificato e non utilizzarlo per assicurare anche la protezione dell'ambiente, la prevenzione e la tutela della salute e dei diritti dei lavoratori, anche senza perseguire la certificazione dei sistemi, significa scegliere un modello inefficiente di gestione dell'azienda, decidere di non utilizzare a pieno gli strumenti di cui ci si è dotati, ignorare le esistenti economie di scopo.**

2.1 I vantaggi del sistema integrato

La gestione di un'azienda non può essere condotta prescindendo dalla definizione di un quadro d'insieme delle attività e degli obiettivi che guidano la vita dell'impresa senza che vi siano ripercussioni negative, ad esempio, sotto il profilo dell'efficienza.

Quando l'organizzazione interna di un'azienda si ispira a principi e criteri coerenti e le mansioni e le procedure sono stabilite considerando unitariamente l'insieme delle variabili sulle quali vengono prese decisioni strategiche, si ha un risparmio di risorse, un'ottimizzazione nelle prestazioni e di conseguenza una maggiore efficienza rispetto ad una gestione dissociata.

Si elencano alcuni importanti vantaggi legati all'adozione di un sistema di gestione integrato:

- vantaggi economici in termini di maggior efficienza nell'impiego delle materie prime e delle risorse;
- costi risparmiati in relazione alla limitazione degli incidenti;
- diminuzione delle controversie penali legate ad infortuni sul lavoro, al danneggiamento della salute pubblica, alla degradazione del territorio;
- possibile raggiungimento nell'impresa di un nuovo tipo di competitività do-

vuta ad un miglioramento di immagine derivante dall'attenzione nei confronti dell'ambiente esterno ed interno.

3. Alcune esperienze ed esempi di vantaggi concreti

3.1 Caso 1: Un sistema di gestione in attivo

Comparto di appartenenza dell'azienda: metalmeccanica.

N. dipendenti: 200 circa.

L'azienda ha provveduto dapprima alla certificazione del sistema qualità per specifica richiesta di alcuni clienti che hanno posto la presenza di un sistema VISION 2000 quale condizione sine qua non per siglare il contratto di fornitura. In seguito, per lo stesso motivo è stato certificato il sistema 14001, mentre per quanto concerne la sicurezza non si è perseguita la certificazione, ma bensì si è deciso di utilizzare la logica sistemica per porre rimedio ad un'applicazione della normativa vigente più di tipo formale che sostanziale, dalla quale la Direzione ha compreso di aver investito numerose risorse senza ottenere i risultati sperati (es. riduzione degli infortuni).

Il percorso è stato intrapreso con un notevole investimento sulle risorse interne e limitando al minimo le consulenze esterne, o meglio utilizzandole come personal trainer dei soggetti aziendali perché questi acquisissero le metodiche e le competenze necessarie per poter diventare operativamente autonomi.

Risultato raggiunto dopo 3 anni circa: UN SISTEMA DI GESTIONE "IN ATTIVO", vale a dire un modello di gestione aziendale che assicura la copertura degli investimenti di implementazione e mantenimento del sistema tramite:

- la riduzione dei costi per infortunio (conteggiando solo le ore di lavoro perse: 88.500,00 euro anno 2000 – 12.000,00 euro anno 2005);
- riduzione annuale premio INAIL (circa 7.000,00 euro/anno);
- contrazione delle spese di consulenza con sviluppo competenze interne ed utilizzo esterni solo per indagini strumentali specifiche (es. campionamenti ambientali), e non per gestione documentale.

Scelta strategica: impegno ed investimento in prima persona della Direzione Aziendale.

Elemento determinante la scelta: valutazione costi (risorse investite) – benefici (risultati raggiunti).

Attività strategiche svolte:

- formazione integrata Direzione – dirigenti aziendali delle funzioni dirette ed indirette (compresi RGQ e RGA);
- formazione integrata capireparto – capituono;
- formazione ad ampio spettro sul personale, comprese lavoratrici madri;
- investimenti per la sicurezza tecnica;
- coinvolgimento attivo del RLS;
- legittimazione del RSPP interno come esperto aziendale e non decisore / responsabile per la sicurezza;
- scelta e misurazione continua delle performance dei consulenti esterni prima di procedere al pagamento della prestazione.

Tempo di implementazione richiesto: 1 anno circa.

Tempo richiesto per la percezione dei vantaggi: 2.5 – 3 anni.

3.2 Caso 2: Un sistema ad effetto domino interno

Comparto di appartenenza dell'azienda: laterizi.

N. dipendenti: 300 circa.

Il percorso di certificazione VISION 2000 ed ISO 14001 è pressoché sovrapponibile al caso 1. La certificazione 18001 e 8000 è stata scelta per l'immagine interna, per il raggiungimento di una posizione di leadership nel proprio mercato come prima azienda italiana del proprio comparto certificata qualità – ambiente – sicurezza – etica su base.

Quest'ultima certificazione non ha richiesto particolare impegno all'azienda in quanto le attività già svolte per assicurare la tutela dei diritti dei lavoratori e la metodologia scelta per ottemperare agli obblighi previsti in materia di antinfortunistica già erano in linea con i requisiti previsti da 18001 e 8000.

La certificazione integrata è stata quindi preparata in circa 6 mesi, con impegno essenzialmente per le risorse interne, limitando le consulenze esterne ad attività specifiche quali: progettazione strutturale del sistema, formazione dei referenti aziendali, indagini strumentali. Alla visita dell'ente di certificazione non hanno preso parte professionisti esterni in quanto la Direzione ha inteso dimostrare di essere "proprietaria" del sistema, in grado di illustrarlo nel dettaglio e di comprovarne autonomamente la conformità alla norma.

Risultato indiretto provocato dalla scelta della Direzione: "EFFETTO DOMINO INTERNO", in quanto a seguito dell'ottenimento della certificazione, e quindi del riconoscimento da parte di un ente esterno qualificato della conformità del sistema, la Direzione ha proceduto all'estensione dei modelli organizzativi

e del sistema procedurale definiti ai rimanenti 9 siti produttivi del gruppo.

L'obiettivo non è stato quello di conseguire la certificazione degli stessi, ma bensì di perseguire:

- il miglioramento dell'efficienza gestionale locale (nello specifico sito produttivo);
- la semplificazione del coordinamento gestionale ed operativo dal centro nei confronti della periferia.

Scelta strategica: impegno ed investimento in prima persona della Direzione Aziendale del gruppo e del singolo stabilimento.

Elemento determinante la scelta: necessità di rendere più omogenee e quindi monitorabili e confrontabili le pratiche operative.

Attività strategiche svolte:

- formazione integrata Direzione – dirigenti aziendali – capireparto – capiturino – team qualità/ambiente;
- investimenti per la sicurezza tecnica sul campo con realizzazione di interventi scelti e definiti realizzabili dagli utilizzatori stessi (es. singolo manutentore, singolo operatore di linea);
- legittimazione del RSPP interno come esperto aziendale e non decisore / responsabile per la sicurezza;
- scelta e misurazione continua delle performance dei consulenti esterni prima di procedere al pagamento della prestazione.

Tempo di implementazione richiesto: 6 mesi circa.

Tempo richiesto per la percezione dei vantaggi: in corso in quanto certificazione perseguita alla fine del 2006.

3.3 Caso 3: Un sistema ad effetto domino esterno.

Comparto di appartenenza dell'azienda: chimica.

N. dipendenti: 350 circa.

Anche per questa azienda la certificazione VISION 2000 e 14001 ha avuto le stesse motivazioni dei 2 casi precedenti.

Ad oggi l'azienda non è certificato 18001 e non lo ha ancora in programma tuttavia da audit condotti risulta essersi già dotata di un sistema di gestione integrato qualità – ambiente – sicurezza quale strumento adeguato per gestire la complessità aziendale intesa come estensione degli impianti di produzione, come

numero delle funzioni aziendali presenti, e come numero di imprese esterne che per interventi di vario genere hanno quotidianamente accesso all'impianto.

Una volta consolidato il proprio sistema di gestione interno, a seguito di un'analisi approfondita del fenomeno infortunistico, si è identificata una porzione di eventi infortunistici ed incidentali, e quindi di costi, che nonostante i continui investimenti tecnici e formativi interni non si era riusciti a far diminuire.

Da una valutazione dettagliata dei fatti è emersa la necessità di coinvolgere e responsabilizzare maggiormente le imprese esterne nel sistema integrato della committenza attraverso la definizione e la programmazione di audit, secondo specifico protocollo, rivolti periodicamente alle imprese esterne più "utilizzate".

Tale decisione ha inteso perseguire un duplice obiettivo:

- stimolare nelle stesse imprese l'implementazione di un sistema di gestione integrato sicurezza – qualità (adatto alle dimensioni di ciascuna impresa) che potesse interloquire, e quindi integrarsi senza essere gravoso, con il sistema committente;
- definire dei parametri di valutazione iniziale ed in progress delle imprese stesse che non fossero esclusivamente di costo.

Il principale risultato può essere definito come "EFFETTO DOMINO ESTERNO": **12 medie, piccole e micro imprese** hanno sviluppato e stanno mantenendo un sistema integrato sicurezza - ambiente senza aver dovuto sostenere rilevanti spese di implementazione in quanto FATTO IN CASA e con l'assistenza documentale e sul campo da parte del committente nel fornire audit periodici a proprie spese, modelli documentali, consulenza in itinere.

Tutti i fornitori auditati hanno spontaneamente proceduto alla richiesta annuale di riduzione del premio INAIL.

Infine, le misure previste dalla Legge n. 123/07 ed entrate in vigore dal 25 agosto 2007, hanno avuto attuazione "inconsapevole" con qualche anno di anticipo: nessuno scrollone, nessun momento di panico applicativo, né per il committente né per gli appaltatori, in quanto ad esempio già da qualche tempo l'azienda provvedeva al controllo sulla impresa e sul singolo lavoratore esterno con accesso al sito tramite consegna di badge personale, ancora prima che venisse introdotto l'obbligo della tessera di riconoscimento.

Scelta strategica: consolidamento di un team di fornitori "scelti" ed affidabili.

Elemento determinante la scelta: riduzione di eventi infortunistici e incidentali non "trattabili" con interventi il cui unico destinatario fosse l'azienda committente.

Attività strategiche svolte:

- formazione degli appaltatori sui temi di tutela della salute e di protezione dell'ambiente;
- condivisione delle buone pratiche e del know how tra committente e appaltatore;
- verifiche periodiche documentali e sul campo nei confronti degli appaltatori;
- assistenza dal committente nei confronti degli appaltatori per lo sviluppo del sistema integrato;
- coinvolgimento dell'Ufficio Acquisti affinché fossero considerati elementi determinanti la scelta del fornitore non soltanto i costi preventivati, ma anche le performance in termini di protezione dell'ambiente e di tutela della salute.

Tempo di implementazione richiesto: 1 anno circa.

Tempo richiesto per la percezione dei vantaggi: in corso in quanto progetto avviato a metà del 2006.

Dalla qualità economica alla qualità etico sociale

*di Claudia Strasserra**

Introduzione

Il concetto di “responsabilità sociale d’impresa” è entrato nel linguaggio comune e nel comune sentire: oggi le organizzazioni sono sempre più chiamate a conciliare interessi di diversa natura, dando risposta a sollecitazioni economiche (sviluppo della quota del mercato, crescita del fatturato), sociali (conciliazione vita privata e vita lavorativa dei dipendenti, sicurezza sul luogo di lavoro...) ed ambientali (contenimento dell’impatto ambientale e delle ricadute sul territorio, utilizzo razionale delle risorse...).

La storia dell’economia (e la lettura dei quotidiani economici!) dimostrano che l’azienda capace di trovare un punto di equilibrio tra queste tre sollecitazioni (economiche, sociali ed ambientali) beneficia nel medio-lungo periodo di una maggiore stabilità rispetto alle organizzazioni che puntano esclusivamente sulle performance economiche.

L’impresa socialmente responsabile è quindi caratterizzata da lungimiranza ed ampiezza di vedute: il focus non è solo sulla massimizzazione dei profitti a beneficio degli azionisti, ma l’attenzione è estesa alla soddisfazione di tutte le parti interessate, chiamate a concorrere al successo dell’azienda stessa.

Nulla a che vedere con il buonismo: la responsabilità sociale dell’impresa risponde ad una precisa ed intelligente strategia di lungo periodo che mira a creare una coalizione di interessi attorno all’azienda, per garantire stabilità. Un esempio concreto può certamente aiutare a mettere a fuoco. L’impresa sostenibile supporta programmi per la conciliazione vita privata e vita lavorativa (es. part-time, flessibilità d’orario etc.) perché riconosce il valore delle risorse umane: se il personale è messo in condizione di lavorare serenamente, senza dover rinunciare o comunque sacrificare la propria vita personale, restituirà all’azienda molto di più in termini di efficienza, dedizione, creatività, spirito di iniziativa. Chiunque abbia un minimo di esperienza lavorativa ha avuto modo di sperimentare tutto questo sulla propria pelle.

Ecco dunque che gli stessi modelli organizzativi incominciano a riflettere questo nuovo orientamento. Se il paradigma imperante negli anni ’80 e ’90 metteva l’accento sulla soddisfazione del cliente, arbitro del successo dell’impresa, negli ultimi anni l’orizzonte si allarga all’ascolto e alla soddisfazione di tutte le altre parti interessate alla vita aziendale: dipendenti, abitanti del territorio, fornitori, associazioni ambientaliste e dei consumatori...

* Valutatore Sistemi di Gestione della responsabilità sociale.

Nel Giugno 2006, il SINCERT pubblica un documento dal titolo profetico: “Dalla Qualità economica alla Qualità etico-sociale”, sottolineando come sia in corso una irreversibile evoluzione dei sistemi di gestione ISO 9001 - focalizzati sulla soddisfazione del cliente – verso sistemi in grado di considerare e temperare altri interessi e valori, di natura sociale ed ambientale.

Dalla Qualità “tout court” alla Responsabilità Sociale il passo non è poi così lungo: ciò che conta è **ampliare l’orizzonte dal cliente alle altre parti interessate, in primis i dipendenti**, creando un canale di comunicazione e assicurando che le esigenze di tutti i gruppi rilevanti siano prese in considerazione e possibilmente soddisfatte.

A questo proposito, è interessante notare come già nella norma ISO 9004:2000 – raccomandata come guida per le organizzazioni che desiderano andare oltre i requisiti minimi della ISO 9001 – la **soddisfazione delle altre parti interessate** sia indicata come la via per il miglioramento continuo.

L’identificazione delle parti interessate (ossia, di tutti coloro che sono portatori di un interesse nei confronti dell’organizzazione) ci porta a riflettere su quali – tra gli innumerevoli stakeholder – siano da considerarsi prioritari alla luce dei valori e della politica aziendale, e su questi iniziare a concentrare attenzione ed impegno.

Ad esempio, un’azienda con un elevato turnover e malessere interno, farà bene a concentrare il proprio piano di miglioramento sullo stakeholder per eccellenza: il lavoratore.

Una corretta identificazione delle parti interessate e l’attivazione di un canale di ascolto e di comunicazione diventa l’elemento centrale, qualificante, dell’azienda sostenibile, capace, cioè, di conciliare le preoccupazioni economiche, sociali ed ambientali.

I sistemi di gestione e la norma SA 8000

I sistemi di gestione offrono un eccellente modello di riferimento per l’azienda che intende gestire la propria attività in modo socialmente responsabile.

L’esperienza maturata con la ISO 9001 è fondamentale per dare vita ad un modello organizzativo –orientato al miglioramento continuo – volto anche al raggiungimento di obiettivi sociali ed ambientali.

Per le aziende intenzionate ad ampliare i contenuti del proprio sistema di gestione, oltre i confini della ISO 9001, esistono almeno altri 3 modelli agevolmente integrabili: la norma ISO 14001, focalizzata sulla tutela ambientale; la norma OHSAS 18001 sulla sicurezza sul lavoro, ed infine la norma SA 8000, sulla responsabilità sociale.

La norma SA 8000 – attuale unico modello di riferimento certificabile ri-

conosciuto a livello internazionale – integra gli aspetti di tutela dei diritti dei lavoratori con l’attenzione al tema della sicurezza sul lavoro.

Il punto 3 della norma, infatti, richiama in maniera esplicita un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro. Gli altri punti della norma riguardano il divieto di lavoro infantile e di lavoro forzato, la libertà di associazione, il divieto di ogni forma di discriminazione, le procedure disciplinari, l’orario di lavoro, la retribuzione.

Ad una prima lettura superficiale, verrebbe da dare tutto per scontato. In Italia la legge ci pone già automaticamente in una posizione di conformità rispetto alla norma, basti pensare al divieto di lavoro per i minori di anni 15, agli adempimenti previsti in materia di sicurezza, alle regole dei Contratti Collettivi di Lavoro in materia di retribuzioni, orario, procedure disciplinari...

Eppure la norma SA 8000, nel suo ultimo punto (9), ci chiama tutti in causa, richiedendoci un sistema di gestione della responsabilità sociale.

Se, nei punti 1-8, la norma ci chiede sostanzialmente di rispettare la legge, al punto 9 ci sfida a delineare un percorso per il miglioramento continuo delle nostre prestazioni sociali, partendo da una chiara identificazione delle “parti interessate”.

Implementare un sistema: Plan, Do, Check, Act

Partendo dunque dalla propria storia, dai propri valori, dalla identificazione dei propri stakeholder prioritari, la Direzione deve identificare gli obiettivi in vista dei quali mobilitarsi.

La Politica per la Qualità – tendenzialmente focalizzata sulla soddisfazione del cliente – deve quindi allargarsi alla soddisfazione delle parti interessate, con particolare riferimento a quelle ritenute prioritarie. In merito, è bene ribadire che - lungi dall’ essere un manifesto generico di buoni sentimenti e luoghi comuni – la Politica Integrata deve costituire una espressione assolutamente personalizzata e “su misura” di valori ed obiettivi, con gli accenti e le sfumature del caso.

Dalla Politica e in particolare dagli obiettivi in essa contenuti, discende tutto il sistema; in particolare, dovremo definire indicatori e momenti periodici di monitoraggio, per capire se stiamo crescendo nel modo giusto.

L’obiettivo è fidelizzare il personale? Certamente misureremo il turn-over, i passaggi di categoria o gli aumenti, le ore di formazione, il clima interno.

L’obiettivo è migliorare la sicurezza? Monitoreremo il numero di infortuni, gli indici di frequenza e gravità, faremo confronti con le medie statistiche di settore...

E’ fondamentale ribadire che – in mancanza di un set di indicatori efficaci – il vostro sistema di monitoraggio delle performance sociali non sta in piedi.

Fortunatamente esistono numerose linee guida e documenti che contengono decine e decine di indicatori preziosi, quali ad esempio le Linee Guida GRI o il documento sul Social Statement del nostro Ministero del Lavoro.

Una volta definita la Politica integrata, gli obiettivi, i traguardi e gli indicatori, il resto è ben noto: Plan, Do, Check, Act.

Il vostro sistema di gestione per la Qualità funzionerà benissimo anche per la Responsabilità Sociale o per la Sicurezza. La SA 8000, infatti, così come la OHSAS 18001, sono ispirate al medesimo ciclo della ISO 9001.

Riesame della Direzione, Monitoraggio interno (audit), Non conformità, Azioni Correttive, Azioni Preventive, Valutazione dei fornitori sono attività che già fate: si tratterà di ampliare l'orizzonte anche sugli obiettivi e sulle performance sociali e di sicurezza.

Peculiarità del sistema SA 8000

Dal punto di vista documentale, vi è richiesto un piccolo sforzo: la norma SA 8000 chiede alcune procedure, che è bene documentare in forma scritta. Probabilmente la procedura di valutazione dei fornitori l'avete già predisposta per la ISO 9001, quindi si tratterà di connotarla dal punto di vista etico inserendo aspetti sociali tra gli elementi di selezione e qualificazione dei fornitori.

Occorrerà poi predisporre il monitoraggio della intera catena di fornitura, attività che in alcuni casi può risultare complessa ma che comunque può essere avviata e poi completata nel tempo, anche successivamente alla certificazione.

La procedura per la comunicazione esterna (alle parti interessate) è una peculiarità della SA 8000, dal momento che lo sforzo del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è teso a costruire un dialogo e a soddisfare i fabbisogni delle parti interessate. Senza una adeguata e strutturata comunicazione, ciò sarebbe impossibile.

Si badi che non basteranno episodiche esternazioni o comunicati stampa per soddisfare il requisito della comunicazione alle parti interessate.

E' necessario predisporre una procedura che definisca canali, soggetti responsabili, tempistiche e monitoraggi per far sì che il dialogo con gli stakeholder sia sostanziale. La norma prescrive che la comunicazione dei dati avvenga con riferimento al riesame della direzione e al monitoraggio, ma aggiunge anche di non limitarsi a ciò.

Un esempio? La predisposizione di un Bilancio Sociale e la sua divulgazione tramite Sito ed email agli stakeholder prioritari può essere un buon inizio.

Infine, le procedure obbligatorie per rimediare all'eventuale lavoro minorile e provvedere all'educazione dei minori trovati eventualmente a lavorare.

Le citiamo in quanto previste dalla norma, senza poter scendere nel dettaglio di un argomento che forse troppo frettolosamente liquidiamo con un “non ci riguarda”.

Se nella vostra azienda siete tutti maggiorenni, potete mettere la mano sul fuoco per tutti i fornitori dei vostri fornitori? La procedura è necessaria, nella speranza comunque che non debba mai servire.

La SA 8000 prevede 3 figure di riferimento, di cui 2 espressione della Direzione (Rappresentante della Direzione per la Sicurezza, Rappresentante della Direzione per la SA 8000), e 1' espressione dei lavoratori.

L'azienda già certificata ISO 9001 comprende facilmente il ruolo della figura del Rappresentante della Direzione.

Nulla vieta che sia lo stesso Rappresentante della Direzione per la ISO 9001 ad assumersi la/le nuove cariche, a condizione che abbia la sensibilità/competenza adeguata e gli strumenti per garantire l'applicazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale.

Nella pratica, spesso il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 è il Direttore del personale, mentre il Rappresentante per la Sicurezza in genere coincide con l'RSPP.

Per quanto riguarda il rappresentante dei lavoratori per la SA 8000, tale figura è espressione dei lavoratori, e pertanto va eletta da questi ultimi.

L'azienda non può “costringere” il personale ad eleggere il proprio rappresentante per la SA 8000, ma deve prodigarsi nella sensibilizzazione del personale affinché sia chiaro che tale figura è determinante per la comunicazione interna e il buon funzionamento del sistema.

Ogni lavoratore deve essere consapevole dei propri diritti, dei valori della responsabilità sociale promossi dall'azienda, nonché delle modalità di reclamo eventualmente esperibili: ad ogni verifica ispettiva, l'organismo di certificazione intervisterà un campione dei vostri dipendenti per accertarsi che ognuno abbia ricevuto adeguate informazioni sul sistema di gestione della Responsabilità Sociale e sul significato che esso ha per lui/lei.

Formazione, incontri di sensibilizzazione, dispense consegnate a tutti i neo-assunti, procedure su Intranet... quale che sia lo strumento/gli strumenti utilizzati, assicuratevi dell'efficacia della formazione. Spesso le persone non ricordano e il rischio è che nelle interviste salti fuori che nessuno sa il nome del proprio rappresentante dei lavoratori...

Il vostro sistema di gestione della Responsabilità Sociale non può dirsi completo finché non avete definito un sistema in base al quale i lavoratori possano far pervenire alla Direzione, anche in forma anonima, reclami e segnalazioni.

E come avviene per la ISO 9001, la assenza di reclami da parte dei lavoratori

non è di per sé buon segno. Assicuratevi che tutti i dipendenti conoscano le vie per farsi valere, vuoi attraverso il proprio rappresentante per la SA 8000, vuoi in forma anonima. Ricordate che durante le verifiche ispettive, l'organismo di certificazione attraverso le interviste monitorerà il clima interno; se la maggior parte degli intervistati ha delle lamentele ma questo non emerge attraverso il canale di reclamo, potete stare sicuri che il vostro sistema di reclamo sarà ritenuto inefficace. Preparatevi a studiare delle alternative.

Il monitoraggio della catena di fornitura è certamente uno degli aspetti più complessi e proprio per questo maggiormente ambiziosi.

Se la vostra catena di fornitura è troppo articolata e numerosa, non gettate la spugna, ma effettuate una valutazione dei rischi per tipologia di fornitore che vi permetta di concentrare l'attenzione (almeno in una fase iniziale) su quei fornitori più critici, vuoi perché operano in aree geografiche in cui gli standard occidentali non sono garantiti, vuoi perché operano in settori caratterizzati da frequenti episodi di illegalità.

Fate una mappatura dei vostri fornitori, ponderate la rischiosità, concentrate le indagini su quelli più a rischio.

L'ideale in questi casi è effettuare verifiche ispettive presso i fornitori, magari approfittando di quelle già pianificate per la ISO 9001 e ampliando l'indagine anche a copertura dei requisiti SA 8000.

La Rendicontazione

Oggi le aziende sono sempre più spesso chiamate a dar conto del loro operato al mercato. Vi è una necessità crescente di sperimentare strumenti di rendicontazione diversi e aggiuntivi rispetto al bilancio di esercizio, che rendano più trasparenti e leggibili da parte del destinatario finale i risultati raggiunti dall'organizzazione.

Accanto alle forme tradizionali di bilancio, da alcuni anni si è andata evidenziando la tendenza di enti pubblici ed aziende private a rendicontare anche le prestazioni ambientali e sociali, offrendo un panorama completo ed integrato dei risultati conseguiti sul fronte della "sostenibilità", secondo l'approccio della "triple bottom line": **prestazioni economiche, ambientali e sociali.**

Con l'etichetta "Bilancio Sociale" si intende un documento di sintesi, da redigere periodicamente, formato secondo procedure e regole precostituite, capace di offrire informazioni qualitative e quantitative sulle performance economiche, ambientali e sociali di un'organizzazione.

Non si tratta di un ulteriore documento tecnico, per "addetti ai lavori", ma di un documento che nasce per essere chiaro, comprensibile ed **accessibile a tutti.**

Vi sono tre elementi tipici della rendicontazione sociale:

- La **volontarietà**
- La rendicontazione degli **impegni, dei risultati e degli effetti sociali** prodotti;
- L'individuazione e la costruzione di un **dialogo con i portatori di interesse**.

Uno dei problemi principali emersi da un primo esame degli attuali Bilanci Sociali consiste nella comparabilità dei medesimi. Oltre il 50% dei Bilanci Sociali predisposti da Enti pubblici non si attiene a linee guida condivise, ma segue una articolazione propria.

Il risultato è una notevole differenza tra i diversi Bilanci presentati, sia sotto il profilo formale che dei contenuti, con il conseguente venir meno della possibilità di paragonare le informazioni a fini di benchmarking.

Un altro limite delle impostazioni “fai da te” è la scarsa neutralità: non vincolandosi ad una griglia di aspetti da trattare, si rischia di focalizzare l'attenzione sugli aspetti positivi della gestione, omettendo o citando marginalmente gli aspetti di minor successo.

La neutralità, invece, insieme alla trasparenza, alla coerenza, alla capacità di coinvolgere le parti interessate, alla responsabilità nei confronti di queste ultime, alla comprensibilità, alla comparabilità costituisce il vero valore di ogni Bilancio Sociale.

Da alcuni anni sono state pubblicate delle Linee Guida per aiutare le organizzazioni a calare questi principi nella realtà del proprio Bilancio Sociale.

In particolare, a livello nazionale è utilizzato il modello “GBS”, scaturito dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale, sorto nel 1998 per iniziativa di alcuni Professori Universitari e rappresentanti di società di revisione e consulenza.

Il modello GBS propone un Bilancio Sociale articolato in tre sezioni:

- Identità aziendale (assetto istituzionale, missione, valori, strategie)
- Produzione e distribuzione di valore aggiunto (effetto economico sulle parti interessate)
- Relazione sociale (risultati ottenuti in relazione agli impegni e relative ricadute sugli stakeholders)

Un altro fondamentale riferimento per la redazione di Bilanci Sociali è costituito dalle Linee Guida GRI (Global Reporting Initiative), riconosciute a livello internazionale, frutto di un gruppo di lavoro scaturito in ambito Nazioni Unite. Il grande pregio delle Linee Guida GRI (disponibili anche in Italiano) è quello di prevedere **indicatori specifici** che guidano nella raccolta e nella presentazione delle informazioni rilevanti sotto il profilo economico, ambientale e sociale.

Le Linee Guida GRI possono essere prese a riferimento in modo flessibile,

ispirandosi ad esse oppure seguendone dettagliatamente e scrupolosamente gli indicatori chiave.

I due approcci, peraltro (GBS e GRI) sono per molti aspetti sovrapponibili, ed è assai facile che un'organizzazione che segue GBS si trovi assai prossima alla predisposizione del Bilancio secondo le linee Guida GRI.

Un altro importante strumento di riferimento per la valutazione dei Bilanci Sociali è dato dalla normativa AccountAbility 1000 (AA1000), focalizzata sul coinvolgimento delle parti interessate come elemento chiave di ogni processo che conduce alla stesura e alla condivisione del Bilancio Sociale.

Il gruppo di lavoro AccountAbility ha recentemente predisposto la bozza di una norma per il coinvolgimento delle parti interessate (AA 1000 Stakeholder Engagement Standard).

Ultimo ma non meno importante nella panoramica dei modelli di rendicontazione, il cosiddetto “Social Statement” pubblicato nel 2003 dal Ministero del Welfare, validissimo nel presentare una serie di indicatori suddivisi per “stakeholder” di riferimento.

Questo modello – inizialmente utilizzato dall'INAIL per la valutazione dei comportamenti socialmente responsabili ai fini dell'ottenimento di agevolazioni – ha il grande pregio di fungere anche da guida alle aziende che intendono integrare nel proprio sistema di gestione anche aspetti ambientali e sociali: scorrendo il ricco elenco di indicatori, è facile mettere a fuoco – in base alle proprie priorità – le grandezze ed i valori da monitorare, in vista di miglioramenti.

Un'ultima, ovvia ma doverosa, osservazione. I miglioramenti si ottengono a seguito di precisi interventi e programmi. Monitorare il “clima aziendale” per vedere se “da solo” migliora non è di per sé un comportamento socialmente responsabile, anche se denota una certa attenzione al tema del benessere dei dipendenti.

Monitorare il clima aziendale postula la messa a fuoco delle aree critiche ove concentrare programmi di miglioramento: ad esempio, più formazione, maggior trasparenza nei percorsi di carriera, maggiori occasioni di comunicazione e confronto interno.

Attuati detti interventi, e trascorso un certo periodo, misureremo nuovamente il clima aziendale per valutare eventuali miglioramenti.

Conclusioni

Come spesso succede, le persone positive e curiose vedranno nell'ampliamento del sistema di gestione ai temi etici una opportunità per migliorare le relazioni con le parti interessate, ponendo le basi di un futuro più prospero e stabile.

Indipendentemente dalla volontà di raggiungere la certificazione SA 8000, si adopereranno per arricchire nella pratica il proprio sistema di gestione, alla luce di nuovi valori che tengano conto di tutti gli stakeholders, e non solo del cliente.

Gli scettici e i pessimisti scuoteranno la testa, dubitando che il sistema di gestione esteso alla responsabilità sociale possa nella sostanza assicurare la sostenibilità aziendale, in un mercato caratterizzato dalla sempre più feroce concorrenza sui prezzi.

Nel rispetto delle opinioni di tutti, crediamo che il benessere, la fedeltà e la gratitudine del personale, la buona reputazione, la stima da parte dei fornitori e dei partner commerciali siano valori assoluti, capaci di sostenerci e di premiarci anche (e soprattutto!) nei momenti difficili.

Opportunità per le imprese e le offerte dall'INAIL

*di Donata Volino**

La nuova missione dell'INAIL va individuata nella diffusione, a tutti i livelli, della cultura della responsabilità, sicurezza e legalità.

L'entrata in vigore del D.L.vo n. 38/2000 ha notevolmente ampliato la funzione di protezione sociale dei lavoratori, assegnando all'INAIL competenze in materia di sicurezza e di reinserimento socio-lavorativo.

Questi compiti, che vanno ad affiancarsi a quelli tradizionalmente svolti in materia di prestazioni assicurative e sanitarie, rendono evidente come il sistema di tutela sociale gestito dall'INAIL si faccia carico dei lavoratori prima che essi siano vittime di eventi lesivi, contribuendo ad incentivare il momento della prevenzione, attraverso la diffusione della cultura della responsabilità sociale, della sicurezza e della legalità.

Il nuovo INAIL si pone quale attore ed artefice della Sicurezza, promotore di attività ispettive, promozionali e consultive ma anche e soprattutto quale soggetto partecipante delle problematiche e delle soluzioni del sistema lavoro, con l'importante ruolo di collegamento e partnership delle iniziative assunte sul territorio, protese alla riduzione dei rischi lavorativi.

Le azioni intraprese dall'Istituto, in campo prevenzionale, dall'entrata in vigore del D.Lgs 626/94 ad oggi si sono basate sul convincimento che una effettiva cooperazione inter-istituzionale consenta di svolgere più efficacemente il ruolo di sostegno affidato alla Pubblica Amministrazione per una risposta calibrata alle esigenze di prevenzione del mondo del lavoro.

La formazione rimane snodo cruciale per coniugare il sistema previdenziale con quello prevenzionale.

In linea con gli obblighi formativi introdotti dal decreto legislativo 195/2003, l'Istituto ha profuso particolare impegno nella realizzazione di percorsi formativi rivolti a Responsabili e addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione dei Rischi.

L'INAIL Campania – capofila di un polo formativo che raggruppa Puglia, Calabria e Basilicata – a partire dal 2005 eroga formazione di qualità sui segmenti A, B8 e C della norma citata ed ha avviato la progettazione dell'offerta formativa calibrata sugli altri segmenti B previsti dall'ATECO.

Nell'ambito delle attività di promozione della salute occupazionale rientrano, altresì, tutte le attività rivolte al mondo della scuola poiché siamo convinti

* Dirigente Ufficio Attività Istituzionali, INAIL - Direzione Regionale Campania.

che la diffusione della cultura della salute e della sicurezza deve essere strutturata come un vero e proprio investimento sociale e, pertanto, deve cominciare proprio dalla scuola.

Il coinvolgimento della scuola, ambito rilevante di socializzazione ed educazione, si basa sul riconoscimento del ruolo fondamentale che tale istituzione svolge nella trasmissione dei valori e nella formazione di comportamenti positivi che, incidendo sullo sviluppo della personalità degli alunni, ne promuovono la crescita come futuri cittadini sensibili e maturi in riferimento alle tematiche affrontate.

L'INAIL si è sempre battuta per la SCUOLA SICURA e, sull'onda di questo progetto, in Campania sono state realizzate varie iniziative. Citiamo, a titolo esemplificativo, la **Safety Day di Pompei** “*Come stai messo a Sicurezza?*”, ove nel 2006 trainati dalla ilarità della guest star Biagio Izzo, 300 studenti degli Istituti Tecnici della Campania hanno affrontato con esperti INAIL i temi della Sicurezza e della Prevenzione; ancora ricordiamo la “**Exposcuola 2007**” di **Baronissi** al cui interno l'Inail ha dato vita a veri e propri workshop sul tema della informazione per la prevenzione. Infine, citiamo la recente mostra interattiva “**Patatrac**” allestita presso il Comune di Cava de' Tirreni ove, per circa due mesi, alunni delle scuole materne ed elementari di tutta la provincia hanno avuto modo, attraverso un simpatico percorso all'interno di un simulato ambiente domestico, di conoscere i pericoli e rischi che la casa nasconde in sé ed hanno imparato a fronteggiarli.

Iniziativa attualmente in corso di realizzazione in collaborazione con ACEN e CPT di Napoli è “**La Sicurezza comincia a scuola**”: uno staff di specialisti si sta recando in diversi Istituti scolastici professionali di Napoli e provincia per una serie di incontri formativi-informativi durante i quali verranno proiettati filmati e distribuiti opuscoli aventi ad oggetto i temi della Sicurezza e della Prevenzione.

La stessa legge 123 del 3 Agosto 2007, oggi confluita nel T.U. per la Sicurezza, ha rivalutato le attività di formazione e informazione anche implementando la cultura della Prevenzione tra le attività didattiche ovvero prevedendo l'inserimento nei programmi scolastici di approfondimenti dedicati alla prevenzione attraverso competenze specifiche nel settore.

Le iniziative a favore dei giovani non finiscono qui.

La Direzione Regionale INAIL Campania, nell'ambito di un Accordo Quadro siglato a livello centrale, ha attivato diverse convenzioni con le Università locali che hanno già prodotto il finanziamento di due dottorati di ricerca in materia di Prevenzione Sicurezza e di un Master di II livello destinato ai neolaureati in Ingegneria ed altri sicuramente ne verranno.

Negli ultimi anni l'Inail, precorrendo i tempi, ha intensificato i suoi rapporti di collaborazione con i Comitati Paritetici Territoriali per la Prevenzione degli Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro al fine di diffondere, promuovere e migliorare la "*cultura della prevenzione*" attraverso efficaci e coerenti forme di informazione, assistenza e consulenza nei confronti delle imprese del comparto delle Costruzioni di tutta la regione Campania.

Frutto tangibile di suddetta collaborazione è stato "Il Vademecum per un Cantiere Etico".

Un gruppo di lavoro appositamente costituito da professionisti INAIL e CPT ha realizzato una "guida", pubblicata all'inizio del 2006, ideata per offrire a coloro che operano nel campo della sicurezza nel settore edile uno strumento utile per verificare se gli adempimenti previsti dalla normativa siano stati eseguiti.

L'impegno dell'Istituto non si limita alla formazione tout court ma si estende anche a quella indispensabile per riallocare sul mercato produttivo l'invalide del lavoro al termine del suo percorso riabilitativo.

A tal fine, lo scorso marzo è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra INAIL Campania e ANMIL.

Nello specifico, l'Istituto, in ossequio all'art. 24 del D.Lgs 38/2000 e della delibera n.22 del 22 gennaio 2007, si è assunto l'onere di finanziare le singole iniziative formative proposte dall'ANMIL, finalizzate alla riqualificazione professionale ed al reinserimento lavorativo in specifiche aziende degli invalidi del lavoro.

Queste ultime potranno usufruire di finanziamenti per l'abbattimento delle barriere architettoniche e per la predisposizione delle apposite postazioni da destinare al lavoratore invalido.

L'ANMIL, dal canto suo, sulla scorta delle esperienze acquisite attraverso la propria agenzia di lavoro e sulla consolidata attività associativa svolta nel corso di oltre mezzo secolo si assume il compito di formulare proposte progettuali finalizzate al reinserimento lavorativo degli invalidi del lavoro utilizzando o le proprie strutture o convenzionandosi con enti pubblici e privati abilitati alla formazione professionale.

Le attività delineate rappresentano solo una quota parte delle iniziative che l'Istituto pone in essere per coniugare Sicurezza e Responsabilità Sociale d'impresa. Sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale d'impresa sono due temi che possono rafforzarsi a vicenda ed essere letti l'uno alla luce dell'altro.

Se per Responsabilità sociale d'impresa si intende l'integrazione di preoccupazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa allora tale concetto innovativo non può che essere un "dover essere" irrinunciabile dell'INAIL.

Nel contesto della riflessione sul riordino degli Enti previdenziali all'interno di un ridisegnato sistema di welfare – nonché nel quadro della razionalizzazione e riorganizzazione contenute nel DPEF 2007 ribadite, da ultimo, nella Legge n°123 dell'agosto u.s., e confermate dal D.Lgs n°81/2008 (leggi T.U. Sicurezza) – l'INAIL rivendica con forza la propria volontà di contribuire alla costruzione di un NUOVO MODELLO di welfare ATTIVO.

In questo quadro si vengono ad inserire le attività già sperimentate per offrire sostegno alle imprese.

L'INAIL ha progettato e realizzato un sistema sperimentale di programmi di sostegno finanziario alle piccole e medie imprese con incentivi economici che tendono, da un lato, a sostenere l'innovazione organizzativa e tecnologica dei processi produttivi per l'accrescimento della sicurezza negli ambienti di lavoro; dall'altro, a diffondere la cultura della prevenzione supportando iniziative di informazione e formazione nei confronti dei soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza.

L'obiettivo è quello di porre in essere un'efficace azione prevenzionale, a diversi livelli di intervento, tale da ridurre i costi economici, sociali ed assicurativi, in relazione al miglioramento dei livelli di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro.

In particolare le imprese saranno sostenute nel miglioramento dei processi produttivi e della organizzazione aziendale con la consulenza specifica in materia di sistemi di gestione per la salute e sicurezza dei lavoratori con la formazione di professionalità dedicate e con l'individuazione e diffusione di buone prassi che possano tendere quanto più possibile all'adozione di comportamenti socialmente ed organizzativamente responsabili.

Un importante sostegno alla prevenzione è stato realizzato con la pubblicazione dei Bandi ISI nel 2002-2004-2006 per la presentazione di domande di finanziamento dei programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza ed igiene del lavoro delle piccole e medie imprese e dei settori agricolo e artigianale in attuazione del D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni.

Il suddetto programma di investimento contiene le indicazioni delle modalità per la presentazione delle domande, della data di decorrenza dei termini per la presentazione delle stesse agli istituti di credito che erogheranno i finanziamenti agevolati, delle condizioni previste per l'ottenimento e la restituzione dei finanziamenti nonché della ripartizione delle risorse finanziarie complessive da destinare ai predetti interventi.

E' previsto un finanziamento in conto interessi dei programmi di adeguamento che consiste in un contributo erogato dall'INAIL, pari al totale dei costi

per interventi relativi al finanziamento agevolato concesso dagli istituti di credito espressamente indicati dal bando, in favore delle imprese direttamente a tali istituti. Il suddetto finanziamento si realizza, in favore di ciascuna impresa, attraverso l'apertura di una linea di credito da parte degli istituti bancari, con copertura dei relativi interessi, oneri e spese accessorie a carico dell'INAIL.

Sono, invece, a carico delle imprese beneficiarie gli eventuali interessi di mora, gli oneri fiscali e quelli relativi alla stipula con la banca del contratto di finanziamento agevolato, i costi relativi alla concessione, al perfezionamento delle garanzie richieste dagli istituti di credito a fronte del finanziamento agevolato nonché le eventuali commissioni del rimborso anticipato del finanziamento stesso da parte delle imprese.

Un altro finanziamento previsto è quello in conto capitale. Esso consiste in un contributo erogato dall'INAIL a fronte di programmi di adeguamento che abbiano già ottenuto il finanziamento in conto interessi ricompresi in uno o più degli assi di finanziamento previsti dal regolamento.

Tale contributo, erogato dall'INAIL, in favore di ciascuna impresa ammessa, direttamente alle banche, è destinato al parziale rimborso dell'importo che tale imprese devono restituire agli Istituti di credito a seguito della concessione del finanziamento agevolato con contributi in conto interessi da parte dell'INAIL.

Altra forma di incentivazione è quella praticata alle aziende attraverso il meccanismo dell'oscillazione dei tassi.

Le nuove Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi approvate con decreto ministeriale 12/12/2000 introducono un sistema di oscillazione dei tassi aziendali parzialmente innovativo rispetto a quello previgente.

Le principali novità riguardano le oscillazioni successive al primo biennio di attività che risultano finalizzate a conferire specifico ed autonomo risalto alle iniziative assunte dal datore di lavoro in tema di sicurezza e di prevenzione.

Per il primo biennio di attività le nuove Modalità di applicazione confermano la previsione di una oscillazione in riduzione o in aumento, in misura fissa del 15%, in relazione alla situazione aziendale per quanto concerne l'osservanza delle norme di prevenzione infortuni e igiene del lavoro.

L'oscillazione in riduzione è riconosciuta al datore di lavoro che sia in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro.

Per ottenere la riduzione, il datore di lavoro deve presentare motivata istanza corredata degli elementi, notizie ed indicazioni definiti a tal fine dall'INAIL. A tale scopo sono stati predisposti due distinti moduli di domanda:

- “Mod. OT/20/01” per le aziende in generale
- “Mod. OT/20/02” per gli stabilimenti a rischio di incidente rilevante.

Per l'accoglimento della domanda di riduzione è necessario che il Datore di Lavoro sia in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro.

Tale requisito s'intende comprovato – salvo successiva verifica – qualora risulti resa la relativa dichiarazione e contrassegnate, in particolare, tutte le caselle attestanti la realizzazione degli adempimenti elencati.

Per il periodo successivo al primo biennio di attività il nuovo sistema prevede due distinte oscillazioni.

La prima oscillazione, applicata in via automatica, è legata all'andamento infortunistico e determina l'aumento o la riduzione del tasso medio di tariffa in percentuale variabile in relazione al tasso specifico e alla dimensione della singola azienda.

L'accesso alla seconda oscillazione, di natura innovata, è riservato ai Datori di lavoro che siano in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza dei luoghi di lavoro (**c.d. "pre-requisiti"**).

In tali casi, è prevista la riduzione del tasso medio di tariffa – in misura fissa del 10 per cento per le aziende fino a 500 lavoratori/anno e del 5 per cento per le altre - in relazione agli interventi effettuati per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, anche in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 626/1994 e delle specifiche normative di settore oggi confluite nel citato Testo Unico per la Sicurezza.

Deve trattarsi di interventi che realizzino miglioramenti rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia, in quanto presupposto essenziale per l'accesso a tale riduzione è che i beneficiari siano già in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza dei luoghi di lavoro, oltre che con gli adempimenti contributivi ed assicurativi.

E' prevista la presentazione di una specifica domanda, disponendo che nella stessa siano forniti gli elementi, le notizie e le indicazioni a tal fine definite dall'INAIL.

Sono stati elaborati quattro moduli di domanda, differenziati sia per dimensione aziendale che per tipologia di attività:

- **Mod. OT/24/01 per le aziende fino a 10 addetti**
- **Mod. OT/24/02 per le aziende con più di 10 addetti**
- **Mod. OT/24/03 per i cantieri temporanei o mobili**
- **Mod. OT/24/04 per gli stabilimento a rischio di incidente rilevante**

Si riserva particolare importanza alle informazioni dirette ad accertare l'attuazione di interventi migliorativi nel campo della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro con particolare attenzione alle seguenti variabili:

1. attrezzature, macchine e impianti
2. sorveglianza sanitaria
3. informazione e formazione dei lavoratori
4. misure di prevenzione e protezione.

La domanda, formulata utilizzando gli appositi moduli, deve essere presentata, a pena di inammissibilità alla Sede dell'INAIL nel cui territorio è ubicata l'azienda richiedente entro il **31 gennaio dell'anno** per il quale la riduzione è richiesta. E' altresì necessaria la regolarità contributiva ed assicurativa dell'azienda e l'osservanza delle norme in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro.

Gli interventi migliorativi devono essere effettuati all'interno dell'unità produttiva e, nel caso in cui l'intervento migliorativo indicato non rientri tra quelli espressamente menzionati nel modulo di domanda, la Sede INAIL competente dovrà valutare, avvalendosi della CONTARP (Consulenza per l'Accertamento dei Rischi Professionali) regionale, la natura "migliorativa" dell'intervento realizzato in relazione agli obblighi stabiliti dalla normativa.

La prevenzione, dunque, è un elemento chiave se si vuole migliorare la vita lavorativa ed evitare l'emarginazione sociale.

La direttiva Cee 89/391 detta disposizioni di base per la salute e la sicurezza sul lavoro ed attribuisce ai datori di lavoro la responsabilità di garantire che i lavoratori dipendenti non soffrano danni per colpa del lavoro, anche come conseguenza del mobbing.

Potrebbe risultare efficace una strategia a due livelli, con sforzi diretti contro il mobbing e, contemporaneamente, miglioramenti apportati all'ambiente di lavoro attraverso l'assunzione di comportamenti responsabili da parte delle imprese.

Salute e sicurezza non sono valori esclusivamente economici, ma sono soprattutto valori sociali. Il fenomeno della responsabilità sociale, in conclusione, può essere interpretato come il tentativo di rispondere ai forti cambiamenti strutturali del contesto sociale ed economico, ma anche come una leva strategica per aumentare la consapevolezza che gli aspetti etici sono una parte essenziale nel processo produttivo e della intera organizzazione aziendale.

Il coinvolgimento in tale strategia dei lavoratori e dei loro rappresentanti sarà elemento cruciale per il suo successo.

Il contributo dell'organo di vigilanza delle A.S.L. nella Rsi

di Maria Rosaria D'Anna*, Rocco Graziano**, Lucia Marino***

“La medicina del lavoro ha come suo compito essenziale la promozione e la conservazione del completo benessere fisico e psichico dei lavoratori”

(E. Sartorelli)

Scopo di questo intervento è la valutazione del contributo che un organo di vigilanza sul territorio come il nostro, di Igiene e Medicina del Lavoro, può fornire alle imprese nella composizione del variegato quadro della Responsabilità Sociale, quali tessere del mosaico inserire nel complesso intarsio della società civile, al fine di potere entrare nel novero degli attori privilegiati di queste rappresentazione.

Ma prima di fare questo può essere utile inquadrare storicamente e capire fino in fondo di cosa parliamo quando parliamo di Vigilanza, di controllo del territorio, cercando di uscire dal ghetto delle definizioni burocratiche che ne impoveriscono il significato, e comprendendo che a monte di un processo farraginoso di natura oscuramente repressiva, c'è una storia di conquiste sociali tese al miglioramento della condizione lavorativa, grazie al progresso tecnologico e scientifico ed alla nascita delle scienze sociali e della “civiltà” in senso lato.

Per questo motivo abbiamo aperto con la frase di un clinico del lavoro, che ci ricorda quale è il senso, la “mission” come si usa dire attualmente, della Medicina del Lavoro.

Questa, infatti, riconosce il suo fondamento in solide basi cliniche e sulla conoscenza profonda della tecnologia delle lavorazioni e dei rapporti intercorrenti, sia sul piano fisico che su quello psichico, fra l'uomo e l'ambiente di lavoro nel quale egli opera.

La Medicina del Lavoro si articola in varie branche, che a loro volta si suddividono dando origine ad una trama radicolare articolata ed interconnesse; schematicamente possiamo ricordare la FISIOLOGIA del LAVORO, che studia gli svariati effetti esercitati del lavoro muscolare e psichico sulle funzioni dei vari apparati dell'organismo umano (Ergonomia: sistemi uomo-macchina e uomo-macchina-ambiente lavorativo); l'IGIENE del LAVORO che studia sia i parametri di interesse igienistico generale propri di ogni ambiente abitato dall'uomo che

* Responsabile U.O.I.M.L. Distr. 53 NA/1.

** Dirigente medico Distr. 53 ASL NA/1.

*** Direttore S.I.M.L. ASL NA/1.

le alterazioni ambientali determinate dai processi lavorativi (ricambio dell'aria, microclima, illuminazione, rumore, inquinamento dell'aria da parte di polveri, fumi, gas, vapori, radiazioni, etc.).

Essa fornisce, quindi, elementi costitutivi per la valutazione dei rischi lavorativi ed i conseguenti interventi volti alla realizzazione di un corretto programma di prevenzione.

Poi vi sono la FISIOPATOLOGIA e la PATOLOGIA del lavoro che studiano gli effetti nocivi delle varie lavorazioni sulla salute dell'uomo, anche alla luce degli elementi forniti dalla TOSSICOLOGIA INDUSTRIALE che indaga l'assorbimento, il metabolismo e l'eliminazione dei tossici, nonché la loro origine sui vari apparati dell'organismo umano: dati raccolti vengono quindi utilizzati per l'identificazione e la classificazione delle MALATTIE PROFESSIONALI, e quindi la realizzazione di adeguati protocolli terapeutici e riabilitativi, nonché anche qui per integrare programmi di prevenzione.

Da quanto detto si può evincere il ruolo topica importanza che una scienza sistematizzata come quella schematicamente descritta ha avuto nella definizione di programmi di prevenzione di grande impatto sociale ed altresì nella corretta identificazione ed interpretazione di protocolli di controllo e di vigilanza sul territorio come quella da noi effettuata.

Una scienza che segue da vicino e si plasma a seconda dell'evoluzione tecnologica dell'uomo e dei suoi strumenti, iniziata agli albori della civiltà e giunta ai giorni nostri, passando per la svolta epocale della rivoluzione industriale.

A questo proposito può essere interessante ascoltare le parole drammatiche di Tito Lucrezio Caro a proposito delle condizioni di lavoro degli schiavi nelle miniere:

"...Tu non puoi senza dolore guardare nel viso di quegli uomini quando salgono un poco alla luce;

*se non li hai visti ancora, avrai certo sentito anche tu parlarne,
come rapidamente periscono e quanta parte di vita essi perdono*

Ogni giorno

dentro la terra

IN QUELLA FATICA SEPOLTA

DOVE LA DURA MISERIA LI SPINGE!

Da quei lontani tempi è il nostro paese il primo a fare da apripista nella società occidentale e nel mondo tutto nello studio, nell'approfondimento e nella classificazione delle patologie e delle problematiche connesse alle varie attività lavorative, passando per il genio e l'intuito di Bernardino Ramazzini da Carpi, con il "De morbis artificum diatriba" del 1700, fino alla figura monumentale di

Luigi Devoto, fondatore, nel 1910, della prima clinica del Lavoro del mondo, a Milano, che ha rappresentato il primo istituto scientifico avente come finalità lo studio della patologia professionale.

Di pari passo con le conoscenze acquisite in campo scientifico, si iniziano a muovere le iniziative legislative volte a stabilire i primi meccanismi di controllo che confluiranno nel tempo in una attività di vigilanza mirata al rispetto delle leggi da parte delle imprese e alla tutela e dignità dell'uomo lavoratore da parte di tutta la società civile.

In Italia per primi nascono i provvedimenti contro gli infortuni nell'industria (1898); siccome che il nostro è ancora prevalentemente un paese agricolo, seguono le misure contro gli infortuni nell'agricoltura (1917).

E' del 1929 la prima assicurazione contro le malattie professionali nell'industria, le prime malattie assicurate sono il saturnismo, il solfocarbonismo, il fosforismo, il mercurialismo, l'intossicazione da benzolo, omologhi e loro derivati nitrati, clorati ed amminici, infine l'anchilostomiasi.

La gestione viene affidata nel 1933 all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.).

Nel 1943 nascono le assicurazione speciali per la silicosi e l'asbestosi, mentre nel 1952 oltre ad esse la lista si estende ad altre 40 malattie.

Nel 1958 viene istituita l'assicurazione contro le malattie professionali in agricoltura, nel 1965 nasce il fondamentale Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

Nel 1975 le tabelle delle malattie professionali assicurate vengono ulteriormente aggiornate.

Parallelamente alle disposizioni in materia di Assicurazioni si sviluppa l'impianto legislativo teso a razionalizzare e sistematizzare le norme vincolanti per le Imprese in tema di lotta contro gli infortuni e contro i vari aspetti della nocività negli ambienti di lavoro ed in generale volte al controllo dell'igiene nei luoghi di lavoro.

Il Codice Penale punisce con sanzioni comprendenti reclusioni e/o ammende i reati connessi all'attività lavorativa già nel 1930 (Regio Decreto del 19 ottobre 1930, n° 1398, artt. 437, 451, 589, 590), mentre il Codice Civile, con il Regio Decreto del 16 Marzo 1942, n° 262, parla di "Tutela delle condizioni di lavoro" all'art. 2087.

Ma è nel dopoguerra che in Italia le disposizioni legislative in materia di vigilanza negli ambienti di lavoro si fanno "sistema", con una serie di norme che via via nel tempo tenderanno inesorabilmente ad embricarsi fino a costituire un corpo unico.

Il feticcio legislativo, che ancora costituisce un riferimento importante per

gli organi di vigilanza, è sicuramente il D.P.R del 27 aprile 1955 n° 547 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro), cui segue poco dopo un altro “gigante”, il D.P.R. del 19 Marzo 1956 n° 303 (Norme generali per l’igiene del lavoro).

Con queste norme l’Italia, uscita da pochi anni dai fumi di un conflitto mondiale ed ancora prevalentemente rurale, si pone all’avanguardia legislativa nel mondo occidentale in tema di sicurezza sul lavoro e si prepara ad affrontare la sfida con la modernità, sfida che vedrà le imprese nostrane crescere fino a portare il belpaese a competere con le maggiori economie del mondo, traghettando una intera nazione sui lidi apparentemente ameni del “benessere”, che diventerà poi consumismo.

Gli attori di questa incredibile ripresa saranno tutti i cittadini, sarà uno spirito di rivalsa ed una spinta all’ottimismo che coinvolgerà ciascuno in ogni stato della società, ma di certo il locomotore del treno sociale sarà la classe operaia, saranno milioni di lavoratori e lavoratrici che pagheranno un tributo altissimo alla crescita, con migliaia e migliaia di morti e di invalidi, in una infinita catena di un rosario che si dipana fino ai giorni nostri.

La medicina del lavoro non resterà a guardare inerte queste trasformazioni, e fornirà costantemente ai legislatori dati tecnici ed informazioni tese ad ottimizzare i dispositivi, e creare linee guide e procedure per i tecnici al fine di migliorare gli ambienti, le macchine e le attrezzature.

Solo l’allegato del D.P.R. n.303/1956 considera 57 cause di rischio e circa 200 attività lavorative ad esse connesse, indicando la periodicità di controlli medici preventivi.

Leggi così elaborate e dall’impianto tanto sofisticato riescono quindi a resistere agli attacchi del tempo, attraversando i decenni pressoché immutate, anni in cui i mutamenti della nostra società possono leggersi attraverso le leggi promulgate, come quella del 20 maggio del 1970 n° 300, il cosiddetto “statuto dei lavoratori” o quella del riordino della Sanità, la 833 del 1978, che stabilisce l’istituzione delle Unità Sanitarie Locali sul territorio.

Sono questi gli anni in cui i conflitti sociali si inaspriscono, l’inflazione comincia a mordere i profitti, le imprese cominciano a fare i conti con le prime crisi dopo un lungo periodo di tumultuosa crescita.

Grandi trasformazioni iniziano a cambiare il volto del mondo del lavoro nel nostro paese, si inizia a intravedere la società post-industriale, con il declino della siderurgia e della industria pesante in generale e l’avanzata delle nuove tecnologie, specie nel campo della comunicazione nascono nuovi profili lavorativi, mentre molti ne muoiono, cambiano i cicli produttivi e contestualmente si presentano all’attenzione nuove problematiche, nuovi rischi, emergono moderne

tecnopatie mentre alcune malattie professionali iniziano ad appartenere alla storia.

I medici del lavoro negli anni '80 iniziano a considerare "antichi" segni come l'orletto gengivale di Burton negli affetti da saturnismo, desueti reperti radiografico come il modulo silicotico, mentre avanzano nuovi segnali di malessere da lavoro, come le patologie da stress; disturbi da cattiva organizzazione del lavoro.

Un esempio banale ma paradigmatico di quanto l'attività produttiva delle aziende sia stata influenzata dagli effetti delle ricerche nel campo dell'Igiene e Medicina del Lavoro è dato dall'amianto, elemento pressoché ubiquitario in moltissime lavorazioni in tutto il secolo scorso.

Pur essendo noto da decenni che esso potesse produrre una importante pneumopatia nota sotto il nome di asbestosi e che fosse quasi l'unico responsabile di un temibile tumore, il mesotelioma pleurico, la sua produzione ed il conseguente utilizzo sembravano inarrestabili.

Ma anni di evidenze epidemiologiche, studi sperimentali ed analisi approfondite hanno sempre di più evidenziato la pericolosità di questo elemento fino alla comprensione che in alcuni casi addirittura una singola fibra giunta nell'interstizio polmonare può innescare una reazione letale.

Per tali motivi agli inizi degli anni '90 ne viene vietato l'uso in tutto il comparto industriale, nell'edilizia e quant'altro, aprendo quindi un ciclo di riconversioni e di bonifiche che dura tuttora e che impiegherà decenni ad esaurirsi.

In Italia la legge che sancisce ciò recependo 5 direttive europee e considerando anche la protezione dei lavoratori dall'esposizione al piombo e al rumore è il D.Lgs. 277 del 15 agosto 1991.

Da quanto detto si comprende come sia difficile considerare l'attività delle imprese (con i suoi attori, imprenditori, lavoratori, utenti), e quella della ricerca in Medicina del Lavoro, da cui deriva quella degli operatori della vigilanza negli ambienti di lavoro, come dimensioni parallele che non si incontrano, come organi separati non influenzabili reciprocamente.

Ed è proprio questa visione "olistica" che porterà, a metà degli anni '90, alla nascita nel nostro paese di quella che sicuramente si può definire la più famosa di tutte le leggi in materia di sicurezza sul lavoro, quel D.Lgs. del 19 settembre 1994, n° 626, che ha improntato l'attività di vigilanza con un approccio più di "sistema", più attento alla visione di gruppo e non esclusivamente punitivo.

Da allora tali e tante sono state le modifiche ed integrazioni a questo decreto da renderlo al quanto "stretto", al punto da far nascere da più parti l'esigenza di un "Testo Unico", tale da accorpare i decreti preesistenti e susseguitesesi ancora in vigore e rendere più fluida la sua applicabilità.

E' quindi dei giorni nostri la nascita, anche se per alcuni un po' forzata e velocizzata da spinte emotive, di questa legge che forse non può ancora definirsi come Testo Unico, il D.Lgs. n° 81 del 13 Aprile del 2008.

Questo decreto ancora una volta porta i segni della modernizzazione della società produttiva con l'estensione dell'applicabilità a tutte le tipologie contrattuali generalmente riconducibili alla definizione di "lavoro flessibile", con l'attenzione ai lavoratori autonomi ed alle imprese familiari; vengono inclusi nel campo di applicazione i lavoratori a progetto, quelli a domicilio, gli addetti al telelavoro.

Si parla qui dell'elaborazione di procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi per le micro imprese, che alla nostra latitudine contribuiscono, in larga parte allo sviluppo dell'economia.

Di fondamentale importanza l'immissione delle disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza; nell'allegato 1 vengono individuate le gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Tale provvedimento, che prima si adattava fondamentalmente nell'edilizia, viene esteso a tutte le attività produttive prevedendo che possa essere adottato anche per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza.

Per quanto concerne le sanzioni questo decreto prevede testualmente la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, attraverso la modulazione delle sanzioni in funzione del rischio e l'utilizzazione di strumenti che favoriscano la regolarizzazione e l'eliminazione del pericolo.

La disamina fin qui fatta, più che un inquadramento storico fine a se stesso, speriamo sia servita a dimostrare che un organo di vigilanza in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro e per sua natura da considerare "organico" al mondo delle imprese per quanto concerne la responsabilità sociale, al punto da potersi definire utilizzando la terminologia proposta dalla comunicazione di Bruxelles del 2001, un vero e proprio "stakeholder", un soggetto istituzionale che influisce sulle operazioni di un'impresa o ne subisce le ripercussioni.

E' evidente, infatti, che un'azione di controllo all'interno di una comunità produttiva può rendere più armonioso il quadro sociale che vi si rappresenta tanto più se essa non viene calata dall'alto in modo asimmetrico ma esercitata con consapevolezza ed equilibrio.

Se si supera la visione antagonista dei due soggetti si può concorrere ad innalzare la qualità delle prassi collegate alla formazione, all'organizzazione del lavoro, all'uguaglianza delle opportunità e quant'altro costituisce l'ossatura della Responsabilità Sociale.

Vale la pena di ricordare infatti che l'ampio ventaglio legislativo a nostra disposizione consente di affiancare ai dispositivi volti alla sicurezza degli ambienti lavorativi tanti affilati strumenti che comprendono, ad esempio, la tutela delle lavoratrici madri, l'inserimento dei disabili nelle attività produttive, gli accertamenti di assenza di tossicodipendenza, la lotta al lavoro minorile, cose che costituiscono il nucleo essenziale delle norme dell'OIL e quindi l'aspetto fondante della responsabilità sociale delle imprese.

La speranza è quindi che, pur nel rispetto dei ruoli, possa instaurarsi in un futuro prossimo una dinamica sinergica fra le imprese e gli organi di controllo per quel che attiene allo sviluppo sociale, alla tutela dell'ambiente ed al rispetto dei diritti fondamentali; già da tempo, infatti, le imprese più accorte ed i settori di attività più attenti si sono dotati di codici di condotte relativi alle condizioni di lavoro, ai diritti dell'uomo ed alla tutela dell'ambiente.

Tuttavia riportiamo testualmente le parole della Commissione Europea del 2001 che afferma: "questi codici di condotta non devono sostituire la legislazione e le disposizioni vincolanti nazionali, europee ed internazionali, le disposizioni a carattere obbligatorio garantiscono norme minime che si impongono a tutti, mentre i codici di condotta e tutte le altre iniziative di natura volontaria non possono che integrare e promuovere norme di contenuto più elevato destinate agli aderenti".

Da quanto detto deriva che un rapporto di collaborazione, se pur nel rispetto delle competenze fra l'impresa e l'organo di vigilanza può sicuramente contribuire ad una migliore definizione dei codici di condotta da adottare al fine del raggiungimento di un effettivo miglioramento della qualità sociale.

Sicurezza ed organizzazione del lavoro nel contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa

di Sergio Bruschini*

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro rappresentano oggi **uno dei settori più ricchi di implicazioni e più importanti della politica sociale, ma anche della politica per il lavoro e per l'organizzazione del lavoro.**

Perseguire la politica della salute e della sicurezza ha primariamente l'altissimo valore della difesa della vita e della qualità della stessa, di ridurre costi insopportabili sul piano umano, ma anche significativi sotto l'aspetto economico e sociale.

Essa infatti:

- sposa **un'impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro**, prendendo in considerazione le **trasformazioni** del mondo del lavoro e l'insorgenza di nuovi rischi, in particolare psicosociali, e mira così a migliorare la **qualità del lavoro**, della quale un ambiente di lavoro sano e sicuro è uno dei componenti fondamentali;
- si basa sul **consolidamento di una cultura di prevenzione** dei rischi, sulla **combinazione di strumenti strategici differenziati** (legislazione, dialogo sociale, spinta al progresso e individuazione delle pratiche migliori, responsabilità sociale delle imprese, incentivi economici) e sulla **realizzazione di partenariati** tra tutti i soggetti nel campo della salute e della sicurezza;
- essa dimostra, inoltre, che una politica sociale ambiziosa è un fattore di competitività e che, per contro, la mancanza di strategia comporta costi che pesano in modo significativo sulle economie e sulle società.

L'Unione Europea ha lanciato uno slogan efficace: creare un numero maggiore di posti di lavoro di migliore qualità.

La salute e la sicurezza sono chiaramente elementi essenziali della qualità del lavoro e rientrano tra gli indicatori adottati di recente in seguito alla comunicazione della Commissione "Investire nella qualità".

Ed oggi la sfida cui l'Italia è sottoposta è quella della qualità che certo poco si sposa con il lavoro nero, l'organizzazione del lavoro obsoleta e quant'altro.

I dati incoraggiano, inoltre, a sviluppare una strategia più globale per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in quanto la qualità dell'occupazione consta di varie componenti solidali: tipo di qualifiche richieste per il posto di lavoro, livello di formazione dei lavoratori, natura del loro rapporto di lavoro, organizzazione del loro lavoro e dell'orario di lavoro.

* Dirigente ARLAV Campania.

Il tema della promozione della salute sul luogo di lavoro deve, pertanto, essere affrontato nel quadro dell'evoluzione generale delle attività economiche (più servizi), delle forme di occupazione (maggiormente diversificate), della popolazione attiva (con un maggior numero di donne, ma anche di lavoratori anziani), e della società in generale (maggiormente diversificata, ma anche contrassegnata dall'esclusione sociale).

Un'organizzazione e un ambiente di lavoro sani e sicuri sono, peraltro, **fattori che migliorano le prestazioni dell'economia e delle imprese**. In effetti le relazioni tra la salute sul luogo di lavoro e la competitività sono più complesse della semplice questione dei costi legati al rispetto delle norme (*compliance costs*). La "non qualità" del lavoro si traduce in una perdita di capacità produttiva per l'economia (500 milioni di giornate di lavoro perse nel 1999 a causa di infortuni o di problemi di salute) e in spese per indennizzi e prestazioni⁴ il cui finanziamento pesa, in larga misura, sulle imprese. Quasi 350.000 persone sono state costrette a cambiare occupazione o luogo di lavoro o a diminuire la durata del lavoro e quasi 300.000 presentano diversi gradi di invalidità; 15.000 di tali persone restano escluse a vita dal mondo del lavoro. Al di là dei drammi di natura umana, si tratta di uno spreco di risorse nel contesto dell'invecchiamento strutturale della popolazione attiva.

A livello dell'impresa stessa la "non qualità" si traduce in un degrado della sua immagine nei confronti del mondo esterno: dei dipendenti, dei clienti, dei consumatori e, più in generale, del pubblico, che è sempre più sensibile ai temi legati alla sicurezza. Un ambiente di lavoro sano consente, inoltre, di affermare l'immagine di prodotti o di servizi di qualità e il suo miglioramento dipende da una strategia globale di "gestione della qualità" e di responsabilità sociale che apporta benefici alle prestazioni e alla competitività. Ciò consente di accompagnare tali trasformazioni e tali nuove esigenze al fine di **promuovere un vero "benessere sul luogo di lavoro"**⁵, che sia tanto fisico quanto psicologico e sociale, e che non si misura semplicemente con l'assenza di infortuni o di malattie professionali.

Per tale motivo la politica stessa deve sforzarsi di migliorare la propria qualità e ciò presenta due conseguenze fondamentali: essa deve **combinare i propri strumenti** ed appoggiarsi a tal fine sul notevole *acquis* di svariati decenni di politiche comunitarie, delle quali la direttiva quadro 89/3916 rappresenta la chiave di volta in quanto afferma la priorità della prevenzione. La politica deve, inoltre, basarsi sull'esperienza accumulata dai programmi comunitari in tale settore.

Rimane, inoltre, essenziale l'impostazione normativa, che si tratti dell'adattamento permanente delle norme esistenti oppure della definizione di nuove norme. La Carta dei diritti fondamentali, all'articolo 31, proclama in effetti che

“ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità”.

In un mondo del lavoro in trasformazione, tuttavia, è altrettanto importante promuovere le spinte al progresso, sia che si tratti della verifica delle prestazioni, basata su dati e indicatori trasparenti e affidabili, dell’azione delle parti sociali interprofessionali e settoriali, oppure che si tratti di iniziative volontarie delle imprese. Da ultimo risulta fondamentale il miglioramento delle conoscenze e la sensibilizzazione di tutte le parti in causa, nonché l’integrazione dell’aspetto della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro nelle altre politiche comunitarie interessate.

A tal fine la strategia deve **coinvolgere tutti i soggetti interessati**, ad esempio i poteri pubblici, le parti sociali, le imprese, gli assicuratori pubblici e privati, nel quadro di una corretta gestione che si basi sulla partecipazione di tutti.

Gli assi fondamentali di una nuova strategia che contribuisca ad “anticipare e trarre vantaggio dalle trasformazioni dell’ambiente di lavoro”. La stessa elaborazione di una nuova strategia è stata basata su un’ampia consultazione preventiva e prende in considerazione i pareri espressi.

Se si punta, come fa la legge regionale sul lavoro in discussione al Consiglio sulla concertazione, si può pensare che in sede di commissione regionale del lavoro **si costituisca una sottocommissione con potere deliberante aperta a tecnici e specialisti che contribuisca, anche attraverso l’Agenzia a produrre** o promuovere iniziative di studio, ricerca formazione, monitoraggio che coinvolgano anche le province.

L’INAIL può essere una partner essenziale da coinvolgere.

Dalla Unione Europea ci viene un tema cui finora si è prestato scarsa attenzione, cioè quello della tutela della salute delle donne.

L’83% delle donne è impiegato nei servizi e questo spiega perché esse registrino un’incidenza di infortuni e di malattie professionali sensibilmente inferiore a quella degli uomini e perché il loro rischio di subire infortuni sia inferiore.

Nonostante ciò, esse subiscono un’evoluzione sfavorevole in quanto le attività nelle quali la loro presenza è dominante assistono ad un aumento dei tassi d’incidenza, anche per quanto riguarda gli infortuni mortali sul lavoro. Per quanto non rappresentassero (nel 1995) che il 17,8% delle malattie professionali diagnosticate, le donne facevano registrare percentuali nettamente superiori in determinati gruppi: 45% delle allergie, 61% delle malattie infettive, 55% dei problemi di natura neurologica, 48% dei problemi di natura epatica e dermatologica. Tali cifre evidenziano, pertanto, le specificità significative delle donne nei riguardi delle malattie professionali.

Nel mercato del lavoro si assiste a una diversificazione crescente delle for-

me di occupazione con, in particolare, l'espansione dei rapporti di lavoro temporanei. Il tipo di contratto e l'anzianità nell'impresa presentano una correlazione negativa con la salute sul luogo di lavoro. Le persone occupate da meno di due anni hanno maggiori possibilità di essere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto alla media: per le occupazioni temporanee, tale effetto è particolarmente avvertito nel settore dell'edilizia e nei servizi della sanità e in quelli sociali.

Tra le nuove forme di lavoro, il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici (lavoro a turni o notturno) sono altresì fattori che aggravano i rischi per i lavoratori. Ciò può essere spiegato dalla mancanza di una formazione adeguata, dalle alterazioni psicosomatiche dovute al lavoro a turni o notturno, dalla scarsa sensibilizzazione degli imprenditori o da una mancanza di motivazione nel caso di lavoratori aventi un contratto di lavoro precario.

Nonostante ciò, nel mondo del lavoro in generale si assiste allo sviluppo di modalità di organizzazione più flessibili. Il collegamento materiale tra il luogo di lavoro (miniera, officina, fabbrica, ufficio,...) e lo svolgimento effettivo del lavoro si allunga sempre più, grazie alla diffusione delle tecnologie dell'informazione.

Tali evoluzioni non riguardano il rapporto di lavoro, anche se possono rendere più sfumati i confini tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi. Esse, tuttavia, sollevano problemi specifici, ad esempio nel caso dei telelavoratori: il datore di lavoro è responsabile della loro salute e della loro sicurezza, a prescindere dal luogo di svolgimento del lavoro, e ciò comporta la necessità di prevedere modalità concrete di prevenzione dei rischi e di controllo nel momento in cui i telelavoratori sono in mobilità o lavorano presso il proprio domicilio.

Trasformazioni nei rischi

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro.

Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane.

Tali patologie presentano una frequenza due volte più elevata nell'istruzione e nei servizi della sanità e dell'azione sociale ed esse appaiono non tanto legate all'esposizione ad un rischio specifico, quanto ad un insieme di fattori quali l'or-

ganizzazione dei compiti, le modalità degli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai trasporti, ma anche al grado di accettazione della diversità etnica e culturale nell'impresa.

Tali patologie devono essere valutate in un contesto globale che l'OIL definisce come "benessere sul luogo di lavoro".

Queste strategie di prevenzione dei nuovi rischi sociali devono, inoltre, comprendere l'incidenza sugli infortuni delle dipendenze, in particolare quelle legate all'alcool e ai medicinali.

Per una strategia globale del benessere sul luogo di lavoro

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro deve avere come obiettivo il continuo miglioramento del benessere, sia esso fisico, morale e sociale, sul luogo di lavoro.

Tutti i soggetti interessati devono, pertanto, perseguire svariati obiettivi complementari:

1. *una continua riduzione degli infortuni e delle malattie professionali.* Si dovrà prevedere la definizione di obiettivi quantificabili, sia a livello comunitario che a livello degli Stati membri, in modo specifico nei settori d'attività che dell'attuazione della strategia europea per l'occupazione;
2. *l'integrazione della dimensione legata al genere* nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nonché nei dispositivi di riparazione e di compensazione, al fine di prendere in considerazione le particolari caratteristiche delle donne in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro;
3. *la prevenzione dei rischi sociali.* Lo stress, le molestie sul luogo di lavoro, la depressione e l'ansia, i rischi legati alle dipendenze dall'alcool, dalla droga e dai medicinali devono essere oggetto di azioni specifiche che rientrano in un'impostazione globale che riunisce i sistemi della sanità;
4. *la prevenzione rafforzata delle malattie professionali.* Si dovrà dare priorità alle malattie dovute all'amianto, alla perdita d'udito e ai disturbi del sistema muscolo-scheletrico;
5. *la necessità di prendere in considerazione le evoluzioni di natura demografica nei rischi, negli infortuni e nelle malattie.* Le azioni di prevenzione dovranno integrare maggiormente la dimensione dell'età, rivolgendosi in modo specifico ai giovani e ai lavoratori anziani;
6. *la necessità di prendere in considerazione le trasformazioni nelle forme di occupazione e nelle modalità di organizzazione del lavoro e dell'orario di lavoro.* I lavoratori con rapporti di lavoro di natura atipica o precaria rappresentano un gruppo sensibile;
7. *la necessità di prendere in considerazione la dimensione delle imprese.* Le

PMI e le micro-imprese, nonché i lavoratori autonomi o i domestici non stipendiati, dovrebbero beneficiare di misure specifiche nei programmi di informazione, di sensibilizzazione e di prevenzione dei rischi;

8. *L'analisi dei rischi nuovi o emergenti*, in particolare quelli che sono legati all'interazione tra agenti chimici, fisici e biologici, nonché quelli che sono legati all'ambiente globale di lavoro (rischi ergonomici, psicologici e sociali).

Rafforzare la cultura della prevenzione

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza si basa sulla promozione di pratiche legate alla prevenzione che coinvolgono tutti i soggetti, compresi i lavoratori stessi, al fine di sviluppare una reale cultura della prevenzione dei rischi che permetta di meglio anticiparli e controllarli.

Educazione, sensibilizzazione, anticipazione: migliorare la conoscenza dei rischi. La creazione di un ambiente di lavoro controllato impone il miglioramento della conoscenza dei rischi da parte di tutti i soggetti interessati.

A tal fine si deve sviluppare un'impostazione al tempo stesso globale e basata sulla prevenzione, incentrata sulla promozione del benessere sul luogo di lavoro, al di là della sola prevenzione dei rischi specifici, in tre settori complementari:

L'educazione non comincia con l'ingresso nel mondo del lavoro, come ha ricordato il Comitato economico e sociale. Essa dovrà essere integrata nei programmi scolastici, sia sotto forma di sensibilizzazione (sul modello di quanto avviene in taluni paesi in materia di sicurezza stradale), sia come una materia integrante nei percorsi di studio professionali.

È comunque la formazione professionale continua a rivestire la massima importanza in tale settore.

Essa deve essere condotta con regolarità ed adattata alle realtà del lavoro quotidiano, perché possa avere conseguenze dirette sull'ambiente di lavoro; ciò comporta una definizione degli obiettivi in funzione delle specificità e delle sensibilità nazionali, regionali, locali e settoriali;

La sensibilizzazione deve mobilitare degli strumenti differenziati e adattati alla situazione di ciascun soggetto, in particolare le PMI, le micro-imprese e gli artigiani. Le azioni devono prevedere una sensibilizzazione dei soggetti circa il valore della reintegrazione nel lavoro delle persone disabili, in particolare attraverso un adattamento efficace dell'ambiente di lavoro.

L'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali, è indispensabile per la gestione dei rischi stessi.

Essa esige innanzitutto un osservatorio permanente dei rischi basato su una raccolta sistematica di informazioni e di pareri scientifici.

Il Parlamento europeo ha sottolineato che un'analisi di questo tipo è parte integrante di un'impostazione a carattere preventivo.

Essa impone, inoltre, una strategia coerente per la ricerca: gli organismi di ricerca dovranno coordinare i loro rispettivi programmi, orientarli alla soluzione dei problemi pratici riscontrati sul luogo di lavoro e preparare il trasferimento dei risultati della ricerca alle imprese e, in particolare, alle PMI.

Nel quadro delle competenze che le sono conferite alla Regione dovrà vigilare in modo rigoroso sulla corretta applicazione della giurisprudenza e delle norme .

Essa svilupperà inoltre azioni che tendano a favorire, una stretta cooperazione tra le istituzioni interessate al fine di favorire lo scambio di informazioni e di esperienze e di organizzare una cooperazione e un'assistenza reciproche.

Si possono elaborare, ad esempio, progetti di elaborazione di obiettivi comuni di ispezione, la definizione di principi comuni di ispezione del lavoro nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro e la messa a punto di metodi di valutazione dei sistemi nazionali d'ispezione rispetto a tali principi.

Pur rispettando la diversità delle strutture istituzionali e delle tradizioni amministrative l'attuazione della nuova strategia, incentrata sulla qualità e sul benessere sul luogo di lavoro, presuppone una riflessione circa le strutture più adatte a tale impostazione globale:

- i *servizi di prevenzione* dovranno essere veramente pluridisciplinari, anche per quanto riguarda i rischi di natura sociale e psicologica, e dovranno integrare la dimensione di genere;
- *l'ispezione sul lavoro* deve essere in grado di valutare l'insieme dei rischi, in particolare nei settori ove questi sono più complessi e possono combinarsi (ad esempio negli ospedali). Essa deve svolgere, al contempo, la funzione di controllo ed un ruolo preventivo presso le imprese ed i lavoratori. L'ispezione deve, a sua volta, essere oggetto di revisioni eseguite utilizzando gli indicatori dei risultati e della qualità al fine di promuovere i progressi in tale settore. I controlli svolti dai servizi d'ispezione devono condurre a sanzioni omogenee che siano al tempo stesso dissuasive, proporzionate e applicate in modo efficace. A tale riguardo due settori presentano un carattere specifico:
- la *tutela dei giovani*, più esposti degli altri al rischio di infortuni. Tale azione deriva, da un lato, dalla necessità di reprimere il lavoro illegale per quanto concerne i giovani che non hanno ancora raggiunto l'età lavorativa legale, e, per coloro che sono ammessi al lavoro, dalla necessità di un'applicazione rigorosa delle norme in materia di sanità e di sicurezza.

II PARTE

**I dati della Campania:
lo sportello RSI di Napoli e il progetto
“Giugliano: Agenzia di sviluppo sociale”**

Lo Sportello RSI di Napoli e i dati in Campania Analisi dei Sistemi di Gestione certificati delle imprese in Campania

di Gennaro Cavaliere*, Amedeo d'Angelo , Mario Borrelli*****

Il Consorzio Promos Ricerche e la Normativa Tecnica

Promos Ricerche è un Consorzio, senza fini di lucro, che ha per scopo la promozione dell'innovazione in qualsiasi forma e settore, il coordinamento ed il potenziamento delle attività di ricerca e sviluppo e lo svolgimento di servizi innovativi in favore di Consorziati, Enti ed Imprese. Attivato nel 1989 come "Consorzio Napoli Ricerche", è nato, come tutti gli altri Consorzi Città Ricerche, da una intesa tra IRI, Camera di Commercio e Università ed è attualmente costituito da Enti pubblici (Camera di Commercio di Napoli, Consiglio Nazionale delle Ricerche e sei Università della Campania) e dal CEINGE scarl.

L'attenzione del Consorzio Promos Ricerche, con il supporto della Camera di Commercio di Napoli, si è rivolta al miglioramento e potenziamento delle imprese e delle organizzazioni territoriali ed alla promozione della loro interazione e di una maggiore responsabilità sociale finalizzata a perseguire un più generale benessere sociale.

Dal 1993 il consorzio ha avviato il servizio normativa tecnica con l'attivazione del POINT - Punto di Orientamento Informazione Normativa Tecnica, in collaborazione con gli Enti Normatori nazionali UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) e CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), di cui il Consorzio è il riferimento territoriale.

L'obiettivo era di creare un sistema di servizi integrati proiettato a favorire l'incontro tra esigenze delle imprese minori meridionali ed il bagaglio di conoscenze ed informazioni rese disponibili dagli Enti Normatori.

Il servizio nasce dalla consapevolezza che l'acquisizione delle conoscenze sulla Normativa Tecnica può facilitare il superamento delle barriere tecniche ed economiche e dare nuova competitività alle imprese nei mercati nazionali ed internazionali.

Il Consorzio da anni sta sviluppando una specifica progettazione per realizzare una serie di iniziative proiettate a diffondere una cultura della qualità e della sicurezza, secondo un

*** Responsabile della Qualità del Consorzio Promos Ricerche**

**** Collaboratore del Consorzio Promos Ricerche**

***** Collaboratore del Consorzio Promos Ricerche**

modello preconstituito di tipo informativo/formativo a favore delle PMI a partire dall'entrata in vigore della Legge 46/90 sulla sicurezza degli impianti domestici e sviluppando specifici interventi anche per la promozione e lo sviluppo di Sistemi Gestionali nelle imprese.

Nel novembre 2003, l'allora Ministero del Lavoro presentò il progetto CSR-SC, offrendo un nuovo standard di "rendicontazione", non obbligatorio, ma che si proponeva di rendere confrontabili le performance aziendali in tema di Responsabilità Sociale. Più in dettaglio il progetto tendeva a contribuire a diffondere la cultura della responsabilità sociale nel mondo delle imprese attraverso;

- la diffusione di uno standard semplice e modulare da applicare su base volontaria per identificare i comportamenti aziendali socialmente responsabili (auto valutazione);
- la predisposizione di opportuni strumenti di misurazione per comprendere e valutare la performance sociale delle imprese;

Il Sistema Camerale ed il Progetto CSR-SC

Nel 2004 le Camere di Commercio, con la firma del protocollo d'intesa tra Ministero del Lavoro e UnionCamere, sono state chiamate ad operare sul territorio a livello informativo, con la creazione di Sportelli, all'uopo costituiti, per iniziare a sperimentare linee di lavoro per la diffusione della cultura di responsabilità sociale delle imprese, con particolare attenzione alla promozione di azioni di sostegno alla diffusione della cultura della RSI, in linea con l'impostazione teorica e gli obiettivi del Progetto CSR-SC.

Per dare piena attuazione al Progetto è stata costituita la Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese denominata anche Italian Centre for Social Responsibility (FondazioneI-CSR), un centro indipendente i cui fondatori promotori sono il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'INAIL, l'Unioncamere e l'Università Bocconi.

La Camera di Commercio di Napoli e lo Sportello RSI

La Camera di Commercio di Napoli, a partire dal 2005, in sintonia con il programma di UnionCamere, ha sviluppato autonomamente un progetto di sensibilizzazione delle PMI per l'implementazione di sistemi orientati alla promozione della "Responsabilità Sociale delle Imprese", affidando al Consorzio Promos Ricerche la realizzazione.

Le attività avviate nel 2006, sono proseguite dopo una specifica attività di ricerca sul tema della CSR, collegata alla individuazione di metodologie di indagine e studio, con momenti di approfondimento anche sui Sistemi di Gestione delle imprese e sulle loro

esigenze di informazione sulla normativa tecnica consensuale, oltre che cogente, con l'attivazione di una vera e propria attività di sportello a supporto di Enti, Imprese ed Organismi.

I servizi dello sportello RSI:

- attività di front-office presso la sede della Camera di Commercio di Napoli;
- aggiornamento continuo del sito internet, interamente dedicato alle tematiche della RSI;
- organizzazione e realizzazione di iniziative ed attività di sostegno alla diffusione della cultura della RSI con incontri di sensibilizzazione per imprese ed Organismi rappresentanti di aggregazioni imprenditoriali e professionali a carattere settoriale e territoriale;
- disponibilità di documenti, indicazioni ed informazioni su bandi ed eventi di interesse per favorire l'implementazione di Sistemi di RSI;
- sviluppo di collegamenti con Enti ed Istituzioni, creando momenti informativi/formativi, forum e convegni sui Sistemi di Gestione e lo sviluppo di comportamenti etici e della RSI.

Si evidenziano, inoltre, le specifiche azioni formative che il Consorzio Promos Ricerche sta realizzando con Enti ed Organismi territoriali, per favorire lo sviluppo di Sistemi di Gestione e la loro conoscenza tra le imprese minori ed anche tra i consulenti ed i professionisti che operano prevalentemente con tali tipologie di imprese.

I corsi attivati sono stati supportati oltre che da diversi Enti, dal Sistema Camerale, anche da Organismi locali come l'Università Popolare di Napoli, che ha realizzato, nell'ambito del Progetto Equal, una specifica iniziativa formativa sul territorio del Giuglianese.

I corsi che vengono erogati dal Consorzio vengono progettati ed erogati in diretta collaborazione con gli Enti Normatori ed Organismi accreditati a livello nazionale ed europeo e riguardano i Sistemi Gestionali della qualità, della Salute e Sicurezza dei Lavoratori e della Tutela Ambientale.

Di particolare rilievo risulta essere il sito internet attivato a servizio dell'utenza, le cui pagine web, forniscono dettagliate indicazioni, informazioni e ragguagli sul tema, oltre a numerosi documenti, liberamente consultabili e scaricabili, di interesse generale e specifico (Social Statement, Linee Guida sul Reporting di Sostenibilità, Tavoli Tecnici del Ministero del Welfare, principi di redazione del Bilancio Sociale – GBS, etc).

Numerosi risultano, altresì, i link (Ministero del Welfare, UnionCamere, Camera di Commercio di Napoli, Confindustria, Confederazione delle Piccole e Medie Industrie,

Confartigianato, Unione Europea - Sezione CSR, Sincert, UNI e INAIL) presenti all'interno delle pagine web, al fine di realizzare un valido network di condivisione delle informazioni ed esperienze.

Tra gli obiettivi a breve termine dello sportello, va evidenziata la particolare attenzione che si sta riservando al tema della Sicurezza sui luoghi di lavoro quale elemento basilare per l'implementazione di sistemi di promozione della RSI e proiettati a definire iniziative operative in grado di contrastare il fenomeno delle morti bianche e, più in generale, degli infortuni sul lavoro.

Nel corso del 2008 lo sportello, infatti, anche a seguito della pubblicazione del nuovo Testo Unico sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori (D.Lvo 9 aprile 2008 n.81) attuativo della Legge 123, ha posto l'accento sulla necessità di promuovere una maggiore sensibilità e sinergia tra i diversi Enti, Organismi ed Istituzioni, che interagiscono a diverso titolo per la salvaguardia della salute e sicurezza sui posti di lavoro e per lo sviluppo di un sistema etico nelle imprese, evidenziandone il confronto e l'analisi delle diverse esperienze.

Lo sportello RSI, come già evidenziato, si inserisce in un quadro più generale di intervento realizzato da UnionCamere e Ministero della Solidarietà Sociale e le attività si vanno sviluppando in diretta sintonia anche con la Fondazione I-CSR creata dagli organismi suddetti e dall'Università Bocconi di Milano; in particolare, per la Fondazione, si ospitano e si rendono disponibili i loro strumenti e documenti.

Relativamente alle iniziative in collaborazione con il Ministero, lo Sportello RSI della Camera di Commercio di Napoli, è sede del gruppo di lavoro istituito dalla Direzione Generale per l'Inclusione, i Diritti Sociali e la Responsabilità Sociale delle Imprese, ed ha ospitato la prima riunione dei cinque gruppi costituiti a livello nazionale, su distinte aree tematiche, in preparazione della I Conferenza Nazionale sulla Responsabilità Sociale delle Imprese, prevista per fine anno dalla finanziaria 2008 (L. 244/07).

Lo sforzo dello sportello, è stato e continua ad essere orientato ad attivare strumenti informativi per divulgare conoscenze, informazioni e documenti, anche su Enti ed Organismi in grado di svolgere attività proiettate ad implementare una maggiore responsabilità sociale

Analisi dei Sistemi di Gestione certificati delle imprese in Campania

Introduzione

Le iniziative di Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) devono basarsi su un approccio «volontario, da parte delle organizzazioni, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con tutte le parti interessate» (Commissione delle comunità europee, Libro Verde, Bruxelles lug. 2001).

Operare in modo socialmente responsabile significa, per un'impresa, tenere conto delle ricadute della propria condotta nei confronti dell'ambiente e nei rapporti con gli "stakeholders" (portatori d'interesse) quali il personale, la comunità locale, i partner commerciali, i clienti e le istituzioni.

Al momento però, ed in particolar modo tra le PMI più piccole italiane, la mancanza di sensibilizzazione sembra essere l'ostacolo più determinante ad un impegno sociale seguita dalla limitazione delle risorse. Difatti, le organizzazioni di sostegno, le associazioni di categoria e le reti dovrebbero svolgere un ruolo determinante nell'accrescere il grado di sensibilizzazione delle PMI, fornendo loro informazioni e strumenti di facile utilizzo e divulgando, al contempo, esempi di buone pratiche.

La ricerca che viene qui rappresentata ha l'obiettivo di individuare le imprese campane che già hanno adottato un sistema di gestione etico e sociale SA8000 (norma definita a livello internazionale e basata sulle convenzioni fissate dall'ILO - International Labour Organisation) da prendere a modello da verificare. Vengono altresì prese in considerazione le imprese che hanno già un sistema di gestione della propria organizzazione, certificato su base volontaria (EMAS, ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001), che ritrae la propensione al rispetto dell'ambiente ed ai principi della qualità e della sicurezza, argomenti tutti strettamente correlati con la RSI.

Gli indicatori utilizzati per misurare la capacità di risposta del mondo produttivo campano sono stati le certificazioni rilasciate a fronte delle norme sopra citate e precisamente relative alle certificazioni di Qualità (ISO 9001), ai Sistemi di Gestione Ambientale (Registrazioni EMAS e ISO 14001/04), della Sicurezza (OHSAS 18001) ed infine all'impegno etico e sociale (SA8000).

SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITÀ

UNI EN ISO 9001:2000

La norma UNI EN ISO 9001:2000 sostituisce le precedenti ISO 9001, 9002 e 9003:1994. La norma specifica i requisiti che un sistema di gestione per la qualità deve possedere per costituire dimostrazione della capacità di un'Organizzazione di fornire prodotti conformi ai requisiti dei clienti ed alle prescrizioni regolamentari applicabili ed è finalizzata ad accrescere la soddisfazione del cliente.

Essa costituisce il riferimento per la valutazione e certificazione di conformità dei sistemi di gestione per la qualità aziendali.

La ISO 9001:2000 si basa su di una "struttura per processi" che sostituisce la precedente struttura per "punti o elementi" della versione 1994 e rappresenta un importante elemento di novità della nuova Norma. L'"Approccio per processi alla gestione per la qualità" consiste nella capacità di gestire le attività di una determinata organizzazione attraverso l'identificazione e il controllo dei relativi processi e interazioni in modo sistematico ed organico.

La norma tiene conto di tutti i processi correlati alla gestione della qualità: dalla revisione dei contratti ricevuti dai clienti, alla consegna del prodotto finito. L'obiettivo è di fornire una base universale per la gestione dei sistemi qualità, indipendentemente dalla tipologia di azienda o dal settore economico in cui viene applicata.

La realizzazione della qualità consiste nel conferire – ai prodotti e servizi di una determinata organizzazione e, più in generale, alle attività socio-economiche proprie di un determinato contesto – la capacità di soddisfare i bisogni/requisiti correlati. L'assicurazione della qualità, a sua volta, consiste nel garantire al “mercato” (inteso nella sua accezione più ampia come l'intero contesto socio-economico di riferimento), con un adeguato livello di confidenza, che tale capacità effettivamente sussiste. Essa non costituisce di per sé un fine (che è invece rappresentato dalla realizzazione della qualità), ma bensì uno strumento inteso ad ingenerare negli stakeholders sufficiente fiducia circa l'effettiva capacità di soddisfazione dei loro bisogni. È del tutto evidente che la competitività di un'organizzazione – intesa come capacità di creare valore per sé e per i propri stakeholders con crescente affermazione sul proprio “mercato” – è strettamente ed univocamente correlata alla sua capacità di produrre e assicurare qualità, nelle diverse forme e gradi applicabili.

Stando ai dati (Tab.1) messi a disposizione dal Sincert, Sistema Nazionale per l'Accreditamento degli Organismi di Certificazione ed Ispezione, aggiornati al 31 marzo 2008, sono 28.505 le imprese del Sud e isole (Campania, Puglia, Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Calabria, Basilicata e Molise) che hanno una certificazione ISO 9001 attiva.

Tab. 1 – Aziende italiana certificate ISO 9001:2000. Ripartizione geografica e regionale.

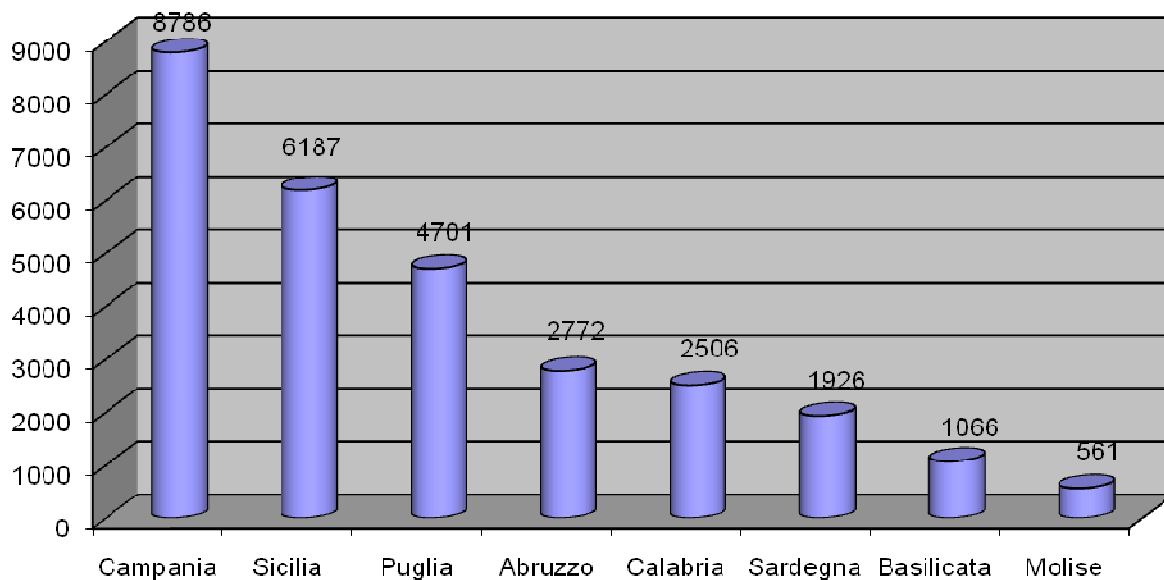
ZONA	Regione	N° Aziende certificate ISO 9001	% su totale ZONA	% su totale ITALIA
SUD	Campania	8786	30,8	7,8
	Sicilia	6187	21,7	5,5
	Puglia	4701	16,5	4,2
	Abruzzo	2772	9,7	2,5
	Calabria	2506	8,8	2,2
	Sardegna	1926	6,8	1,7
	Basilicata	1066	3,7	1,0
	Molise	561	2,0	0,5
		28505	100,0	25,4
CENTRO	Toscana	7356	32,7	6,6
	Lazio	10137	45,1	9,0
	Marche	2873	12,8	2,6
	Umbria	2134	9,5	1,9
		22500	100,0	20,1
NORD	Lombardia	23043	37,7	20,5
	Piemonte	8516	13,9	7,6
	Emilia Romagna	9779	16,0	8,7
	Veneto	12519	20,5	11,2
	Liguria	2606	4,3	2,3
	Friuli Venezia Giulia	2610	4,3	2,3
	Trentino Alto Adige	1857	3,0	1,7
	Valle d'Aosta	243	0,4	0,2
		61173	100,0	54,5
Italia		112178		

Fonte: Elaborazione dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

A guidare la lista del Mezzogiorno è la Campania che, con 8.786 certificazioni attive (corrispondenti al 7,8% del Paese), si colloca al quinto posto a livello nazionale dopo la Lombardia (con il 20,5%), il Veneto (11,2%), il Lazio (9,0%) e l'Emilia Romagna (con l'8,7%). Seguono il Piemonte (con 8.516 aziende certificate corrispondenti al 7,6% nazionale) e, con il 6,6%, la regione Toscana. A seguire tutte le altre.

Proseguendo nella valutazione limitata al solo Mezzogiorno (Fig. 1), dove sono certificate 28.505 imprese, la Campania, con 8.786 aziende, capolista con il 30,8%, è seguita dalla Sicilia, con 6.187 aziende certificate (21,7%), e dalla Puglia, con 4.701 aziende (16,5%).

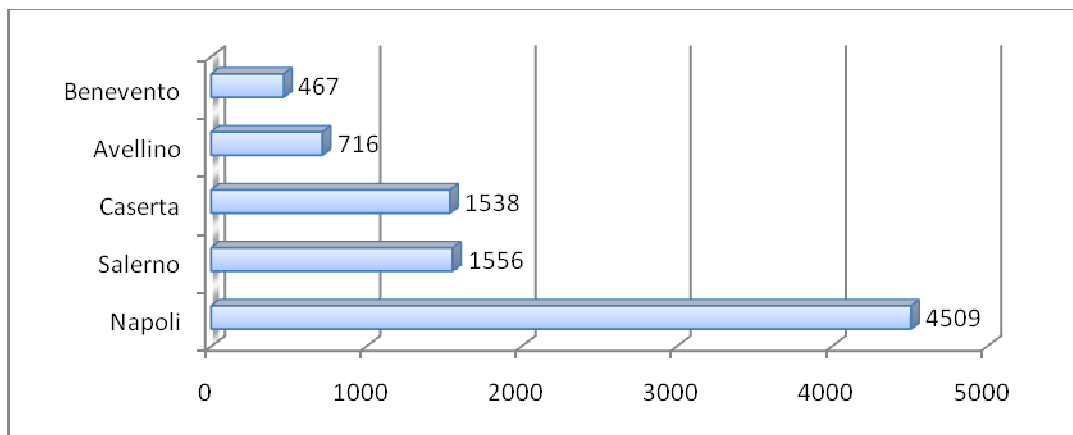
Fig. 1 Aziende italiane certificate ISO 9001:2000 nel Mezzogiorno



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Nella regione Campania, la sola provincia di Napoli (Fig. 2) rappresenta, sul totale nazionale, il 4%. Le certificazioni ISO 9001 attive, alla data del 31 marzo 2008, nella provincia di Napoli sono complessivamente 4.509.

Fig. 2 Aziende italiane certificate ISO 9001:2000 in Campania



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

In ambito regionale (Tab. 2), i settori, che raccolgono il più vasto numero di imprese (27,13%), in possesso della certificazione ISO 9001 sono quelli relativi a “Imprese di costruzione, installatori di impianti e servizi”, ai “Servizi professionali d’impresa” (10,28%) e “Imprese di Costruzione e manutenzione” (9,96%); seguono il settore del “Commercio all’ingrosso, al dettaglio e intermediari del commercio”, (6,90%).

Tab. 2 –Aziende certificate ISO 9001 – Ripartizione settoriale

Settore	Descrizione classificazione EA	Aziende Certificate 9001 al 31/03/08	%
28	Imprese di costruzione, installatori di impianti e servizi	2384	27,13%
35	Servizi professionali d’impresa	903	10,28%
28a	Imprese di Costruzione e manutenzione	875	9,96%
29a	Commercio all’ingrosso, al dettaglio e intermediari del commercio	606	6,90%
31a	Logistica: trasporti, magazzinaggio e spedizioni	384	4,37%
38	Sanità ed altri servizi sociali	362	4,12%
17	Metalli e loro leghe, fabbricazione di prodotti in metallo	334	3,80%
03	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	293	3,33%
37	Istruzione	244	2,78%
28b	Imprese di installazione, conduzione e manutenzione d’impianti	229	2,61%
19	Macchine elettriche ed apparecchiature elettriche ed ottiche	200	2,28%
33	Tecnologia dell’informazione	193	2,20%
34	Studi di consulenza tecnica, ingegneria	187	2,13%
30	Alberghi, ristoranti e bar	164	1,87%
39	Servizi pubblici	160	1,82%
14	Prodotti in gomma e materie plastiche	121	1,38%
38c	Altri servizi sanitari: Lab. analisi cliniche, lab. igiene profilassi	110	1,25%
18	Macchine, apparecchi ed impianti meccanici	105	1,20%
29b	Riparazione di cicli, motocicli e autoveicoli	90	1,02%
	altre inferiori all’1%	842	9,58%
	Totale	8786	100,00%

SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE

UNI EN ISO 14001:2004

La UNI EN ISO 14001:2004 è una norma internazionale di carattere volontario, applicabile a tutte le tipologie di imprese.

Questa certificazione attesta, a livello internazionale, la capacità dell'azienda di sviluppare e definire precisi obiettivi connessi all'ambiente, attraverso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni per prevenire l'inquinamento e conservare le risorse naturali.

Un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) permette di:

- ❑ avere un approccio strutturato nella definizione degli obiettivi ambientali e nell'individuazione degli strumenti necessari per raggiungerli;
- ❑ identificare i rischi ambientali e le opportunità di miglioramento;
- ❑ assicurare il rispetto di tutti i requisiti normativi rilevanti per l'ambiente;
- ❑ ridurre i costi legati ai consumi energetici, alla gestione dei rifiuti e delle materie prime;
- ❑ avviare un processo di miglioramento continuo della performance ambientale;
- ❑ aumentare il valore della propria impresa nel mercato odierno e futuro, partendo da una seria analisi delle proprie problematiche ambientali, siano esse di natura legislativa, tecnica o gestionale.

La ISO 14001 è una norma generica, applicabile a qualsiasi tipo di azienda, sia nel settore dei servizi sia in quello manifatturiero.

La norma richiede che l'azienda definisca i propri obiettivi e target ambientali e implementi un sistema di gestione ambientale che permetta di raggiungerli.

La logica volontaristica della ISO 14001 lascia la libertà all'azienda di scegliere quali e quanti obiettivi di miglioramento perseguire, anche in funzione delle possibilità economiche e del livello tecnologico già esistente in azienda.

Il numero di aziende che hanno scelto di operare con questa logica è in continua crescita ed in certi mercati, come l'area asiatica, il Giappone soprattutto, ed in certi settori, come il chimico e quello automobilistico non è più pensabile operare su scala globale senza un SGA sviluppato secondo i requisiti della ISO 14001.

Obiettivo della sua applicazione è stimolare l'impegno di tutta l'organizzazione fin all'affermazione dei principi di sviluppo sostenibile, ecocompatibilità, prevenzione dell'inquinamento e miglioramento continuo.

In una prospettiva di miglioramento continuo, la norma ISO 14001 richiede, inoltre, che tutti i processi rilevanti siano periodicamente sottoposti a controlli ed eventuali revisioni, realizzando le opportune azioni correttive da stabilirsi attraverso un periodico riesame del sistema.

Stando ai dati messi a disposizione dal SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008, sono 3867 le imprese del Sud (Campania, Puglia, Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Calabria, Basilicata e Molise) che hanno una certificazione ISO 14001 attiva. Questo numero (Tab. 1) costituisce il 31,9% delle certificazioni rilasciate nel nostro paese, che complessivamente ammontano a 11.890.

Tab. 1 Aziende italiane certificate ISO 14001:2004

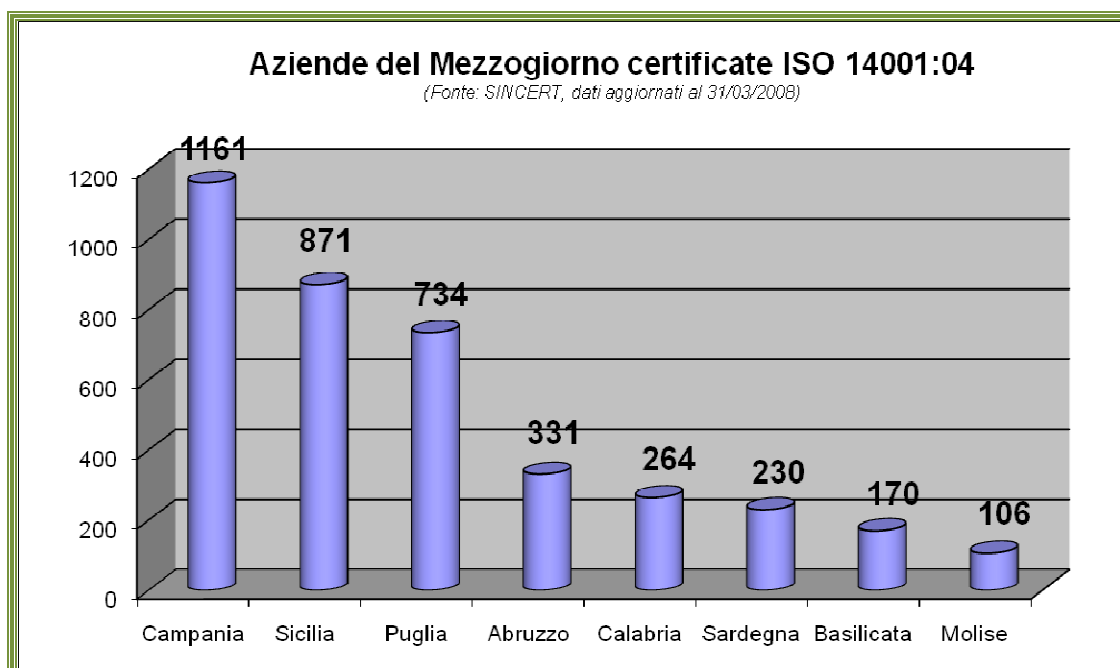
ZONA	Regione	N° Aziende certificate ISO 14001:04	% su totale ZONA	% su totale ITALIA
SUD	Campania	1161	30,0	9,8
	Sicilia	871	22,5	7,3
	Puglia	734	19,0	6,2
	Abruzzo	331	8,6	2,8
	Calabria	264	6,8	2,2
	Sardegna	230	5,9	1,9
	Basilicata	170	4,4	1,4
	Molise	106	2,7	0,9
		3867	100,0	32,5
CENTRO	Toscana	814	41,6	6,8
	Lazio	573	29,2	4,8
	Marche	329	16,8	2,8
	Umbria	243	12,4	2,0
		1959	100,0	16,5
NORD	Lombardia	1673	27,6	14,1
	Piemonte	1250	20,6	10,5
	Emilia Romagna	1107	18,3	9,3
	Veneto	987	16,3	8,3
	Liguria	467	7,7	3,9
	Friuli Venezia Giulia	303	5,0	2,5
	Trentino Alto Adige	214	3,5	1,8
	Valle d'Aosta	63	1,0	0,5
		6064	100,0	51,0
	Italia	11890		

Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

A guidare la lista del Mezzogiorno è la Campania che, con 1161 certificazioni attive (corrispondenti al 9,8% del Paese), si colloca al terzo posto a livello nazionale dopo la Lombardia (con il 14,1%) ed il Piemonte (con il 10,5%). Seguono l'Emilia-Romagna (con il 9,3%) ed il Veneto (con il 8,3%).

Proseguendo nella valutazione limitata al solo Mezzogiorno (Fig. 1), dove sono certificate 3867 imprese, la Campania, con 1161 aziende, capolista con il 30%, è seguita dalla Sicilia, con 871 aziende certificate (22,5%), e dalla Puglia, con 734 aziende (19%).

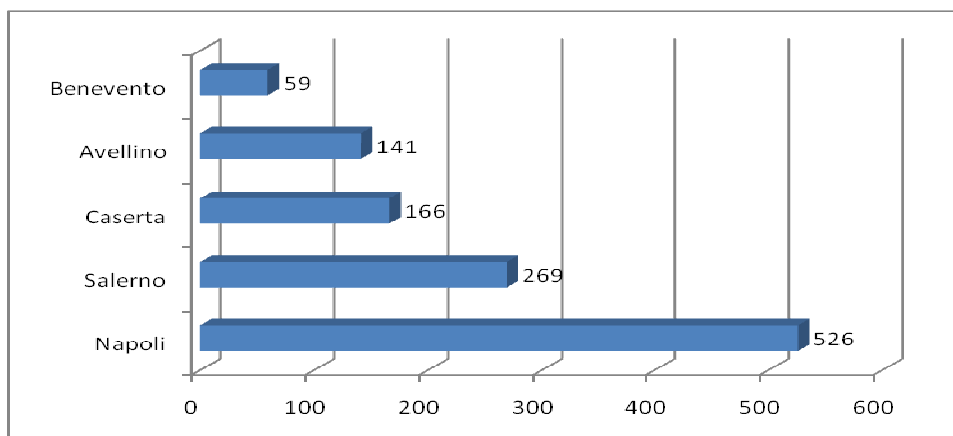
Fig. 1 Aziende italiane certificate ISO 14001:2004 nel Mezzogiorno



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Questi dati mettono in luce che, nel Sud Italia, la certificazione ambientale sta vivendo un momento di grande diffusione, soprattutto nelle realtà aziendali di piccole dimensioni. Un importante sostegno, in questo senso, è venuto dai finanziamenti europei disponibili a livello regionale.

Fig. 2 Aziende italiane certificate ISO 14001:2004 in Campania



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle organizzazioni certificate ISO 14001, ripartite per settori di appartenenza.

Tab. 2 Aziende italiane certificate ISO 14001:2004 – Ripartizione settoriale

Settore	Descrizione classificazione EA	Aziende Certificate 14001 al 31/03/08	%
30	Alberghi, ristoranti e bar	177	15,25%
25	Produzione e distribuzione di energia elettrica	100	8,61%
17	Metalli e loro leghe, fabbricazione di prodotti in metallo	98	8,44%
03	Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	83	7,15%
39	Servizi pubblici	72	6,20%
35	Servizi professionali d'impresa	71	6,12%
28	Imprese di costruzione, installatori di impianti e servizi	64	5,51%
14	Prodotti in gomma e materie plastiche	59	5,08%
31a	Logistica: trasporti, magazzinaggio e spedizioni	55	4,74%
29a	Commercio all'ingrosso, al dettaglio e intermediari del commercio	46	3,96%
19	Macchine elettriche ed apparecchiature elettriche ed ottiche	34	2,93%
31	Trasporti, magazzinaggi e comunicazioni	27	2,33%
04	Prodotti tessili (semilavorati, prodotti finiti e abbigliamento)	23	1,98%
18	Macchine, apparecchi ed impianti meccanici	23	1,98%
09	Tipografia ed attività connesse alla stampa	19	1,64%
15	Prodotti della lavorazione di materiali non metallici	19	1,64%
24	Recupero, riciclo	18	1,55%
05	Fabbricazione di cuoio e di prodotti in cuoio	17	1,46%
12	Chimica di base, prodotti chimici e fibre chimiche	14	1,21%
16	Calce, gesso, calcestruzzo, cemento e relativi prodotti	14	1,21%
06	Prodotti in legno (semilavorati e prodotti finiti)	13	1,12%
07	Prodotti della pasta-carta, della carta e dei prodotti in carta	13	1,12%
13	Prodotti farmaceutici	13	1,12%
23e	altre inferiori all'1%	89	7,67%
		1161	100,00%

SISTEMA EMAS

REGOLAMENTO UE 761/2001

Un approccio analogo a quello precedentemente visto con la norma ISO 14001, di adesione volontaria e di miglioramento continuo, è quello proposto dal sistema EMAS (Environmental Management Audit Scheme), istituito dall'Unione europea il 29 giugno del 1993 con il regolamento omonimo n. 1863 e aggiornato nel marzo del 2001 da una nuova versione, adottata dal Consiglio e dal Parlamento europeo con il regolamento n. 761.

Rispetto alla ISO 14001, alla quale fa diretto riferimento, il Regolamento EMAS pone una forte attenzione agli aspetti di comunicazione verso l'esterno, in particolare attraverso la diffusione di una "Dichiarazione Ambientale", convalidata da un verificatore accreditato a livello nazionale. Per l'Italia l'accreditamento viene rilasciato dall'APAT (Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici). Riconosciuta in tutti i Paesi dell'Unione europea, la dichiarazione ambientale convalidata – che riporta in modo sintetico gli impegni assunti dall'azienda - è pubblica e viene periodicamente aggiornata.

Tale apparato, di ecogestione e audit, permette di poter valutare, e pertanto migliorare, le prestazioni ambientali delle imprese del settore industriale e fornire al pubblico e ad altri soggetti interessati le informazioni pertinenti.

EMAS dovrebbe essere messo a disposizione di tutte le organizzazioni che hanno un impatto ambientale e fornire loro i mezzi per gestire tale impatto e migliorare le loro prestazioni ambientali complessive.

È importante che le piccole e medie imprese partecipino a tale sistema e che la loro partecipazione sia promossa facilitando l'accesso all'informazione, ai fondi di sostegno esistenti e alle istituzioni pubbliche, nonché attraverso l'istituzione o la promozione di misure di assistenza tecnica.

Stando ai dati messi a disposizione dall'APAT, aggiornati al 19 marzo 2008, sono 175 le imprese del Sud e delle Isole (Campania, Puglia, Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Calabria, Basilicata, Molise, Sicilia e Sardegna) che risultano registrate EMAS (Tab. 1). Questo numero costituisce il 22% delle organizzazioni registrate nel nostro paese, che complessivamente ammontano a 796.

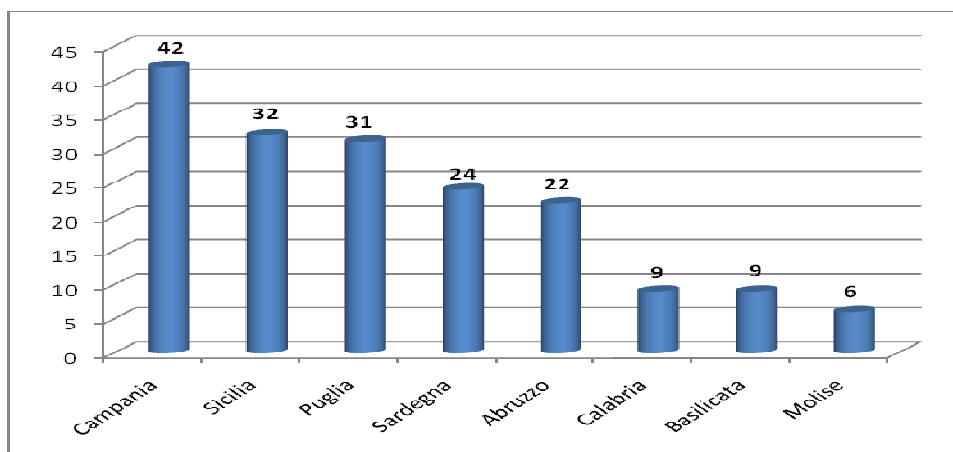
Tab. 1 – Distribuzione regionale delle registrazioni EMAS

ZONA	Regione	N° Aziende registrate EMAS	% su totale ZONA	% su totale ITALIA
SUD e ISOLE	Campania	42	24,0	5,3
	Sicilia	32	18,3	4,0
	Puglia	31	17,7	3,9
	Sardegna	24	13,7	3,0
	Abruzzo	22	12,6	2,8
	Calabria	9	5,1	1,1
	Basilicata	9	5,1	1,1
	Molise	6	3,4	0,8
			175	100,0
CENTRO	Toscana	118	62,4	14,8
	Lazio	30	15,9	3,8
	Marche	24	12,7	3,0
	Umbria	17	9,0	2,1
		189	100,0	23,7
NORD	Emilia Romagna	167	38,7	21,0
	Lombardia	106	24,5	13,3
	Veneto	53	12,3	6,7
	Piemonte	45	10,4	5,7
	Liguria	21	4,9	2,6
	Friuli Venezia Giulia	21	4,9	2,6
	Trentino Alto Adige	17	3,9	2,1
	Valle d'Aosta	2	0,5	0,3
		432	61,3	33,3

Fonte: elaborazione su dati APAT, aggiornati al 19 marzo 2008

A guidare la lista del Mezzogiorno è la Campania che, con 42 registrazioni attive (corrispondenti al 5,3 % del Paese), si colloca al sesto posto a livello nazionale dopo la l'Emilia Romagna (con il 21%), la Toscana (con il 14,8%), la Lombardia (con il 13,3%), il Veneto (con il 6,7%) ed il Piemonte (con il 5,7%).

Fig. 1 Aziende italiane registrate EMAS nel Mezzogiorno

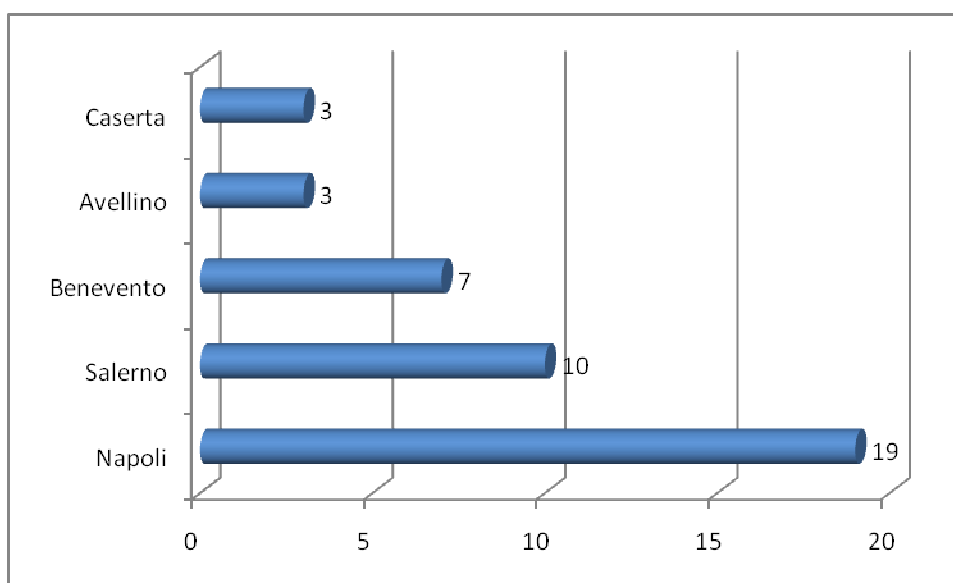


Fonte: elaborazione su dati APAT, aggiornati al 19 marzo 2008

Proseguendo nella valutazione limitata al solo Mezzogiorno, dove sono registrate 175 imprese, la Campania, capolista di zona con il 24%, è seguita dalla Sicilia, con 32 aziende registrate e dalla Puglia, con 31 aziende. Questi dati mettono in luce che, nel Sud Italia, il sistema di accreditamento ambientale sta vivendo un momento di grande diffusione.

Nella regione Campania (Fig. 2), la sola provincia di Napoli (con 19 registrazioni) rappresenta, sul totale nazionale, il 2,4% seguita da quella di Salerno (10 registrazioni), Benevento (7 aziende registrate) e Avellino e Caserta (3 registrazioni).

Fig. 2 - Aziende registrate nella regione Campania.



Fonte: elaborazione su dati APAT, aggiornati al 19 marzo 2008

Passando ad ulteriore dettaglio (Tab. 2), i settori commerciali, in ambito regionale, che raccolgono il più vasto numero di imprese (11,9%), in possesso della registrazione EMAS sono quelli della “Fabbricazione dei prodotti della lavorazione dei minerali non metalliferi”, della “Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo” e della “Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e calore” seguiti (9,5%) dalla “Fabbricazione di articoli in gomma e plastica” e dai settori delle “Costruzioni” da quello della “Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici” e dall’“Informatica” (7,1%).

Tab. 2 - Aziende registrate EMAS nella regione campana. Tabella d'insieme della suddivisione tipologica commerciale

Settore NACE	Descrizione classificazione NACE	Aziende Registrare EMAS al 19/03/08	%
26	FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	5	11,90
28	FABBRICAZIONE E LAVORAZIONE DEI PRODOTTI IN METALLO, ESCLUSI MACCHINE E IMPIANTI	5	11,90
40	PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, DI GAS, E DI CALORE	5	11,90
25	FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	4	9,52
31	FABBRICAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHI ELETTRICI N.C.A.	3	7,14
45	COSTRUZIONI	3	7,14
72	INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	3	7,14
15	INDUSTRIE ALIMENTARI E DELLE BEVANDE	2	4,76
18	CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; PREPARAZIONE, TINTURA E CONFEZIONE DI PELLICCE	2	4,76
37	RECUPERO E PREPARAZIONE PER IL RICICLAGGIO	2	4,76
74	ATTIVITÀ DI SERVIZI ALLE IMPRESE	2	4,76
21	FABBRICAZIONE DELLA PASTA-CARTA, DELLA CARTA E DEI PRODOTTI DI CARTA	1	2,38
22	EDITORIA, STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI	1	2,38
51	COMMERCIO ALL'INGROSSO E INTERMEDIARI DEL COMMERCIO, AUTOVEICOLI E MOTOCICLI ESCLUSI	1	2,38
60	TRASPORTI TERRESTRI; TRASPORTI MEDIANTE CONDOTTE	1	2,38
90	SMALTIMENTO DEI RIFIUTI SOLIDI, DELLE ACQUE DI SCARICO E SIMILI	1	2,38
92	ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI E SPORTIVE	1	2,38
Totale		42	100,00

Fonte: elaborazione su dati APAT, aggiornati al 19 marzo 2008

SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

OHSAS 18001

La sigla OHSAS significa *Occupational Health and Safety Assessment Series* ed identifica uno standard internazionale che fissa i requisiti che deve avere un Sistema di Gestione a tutela della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SGSSL).

La certificazione OHSAS 18001 verifica l'applicazione volontaria, all'interno di un'organizzazione, di un sistema che permette di garantire adeguato controllo riguardo alla Sicurezza e alla Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti.

Lo standard in questione è stato sviluppato per rispondere ad una precisa domanda del mercato che chiedeva con insistenza uno standard univoco per i Sistemi di Gestione della SSL.

Nell'aprile 1999 è dunque nato l'OHSAS, uno standard conforme ai principi indicati nella specifica BS 8800, la Guida ai Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori edita nel 1996 dal British Standards Institution. In seguito, nel gennaio 2000, è stata pubblicata un'apposita guida al nuovo standard dal titolo "OHSAS 18002: Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori - Linee guida per l'implementazione dello standard OHSAS 18001".

Con l'applicazione dello standard OHSAS il sistema di gestione viene valutato su diversi livelli. Il grado di applicabilità dello standard dipende da diversi fattori, quali la politica aziendale di SSL, la natura delle attività svolte e le condizioni in cui si opera.

Possono ottenere la certificazione OHSAS 18001 le aziende di ogni dimensione, operanti in qualsiasi settore di attività che desiderano:

- Dotarsi di un Sistema di Gestione della SSL al fine di tutelare tutti i lavoratori nello svolgimento delle rispettive mansioni.
- Implementare, gestire e migliorare nel tempo un Sistema di Gestione della SSL.
- Assicurare la conformità con quanto stabilito dalla propria politica di SSL.
- Dimostrare all'esterno la propria conformità.
- Certificare il proprio Sistema di Gestione della SSL avvalendosi di un'organizzazione indipendente.

L'azienda che sviluppa un SG-SSL ha dei vantaggi in termini di efficienza gestionale, di immagine, di credibilità, quindi un reale valore aggiunto, vantaggi che si traducono in:

- maggiore e più sicuro controllo rispetto agli obblighi di legge;

- più efficienza nell'utilizzo delle risorse con un conseguente incremento economico;
- riduzione dei rischi nei luoghi di lavoro;
- efficienza nella gestione e controllo di tutti gli aspetti legati alla prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro;
- maggior controllo della sicurezza sul lavoro estesa a tutta l'organizzazione, comprese tutte le attività esterne (siti produttivi distaccati, cantieri, ecc.);
- maggiore credibilità e conseguente incremento del business;
- miglior rapporto con gli investitori, assicurazioni, istituti finanziari;
- migliori rapporti interni ed esterni all'azienda.

Da sottolineare che la norma OHSAS 18001 è pienamente compatibile con gli standard ISO 9001 per i Sistemi di Gestione della Qualità e ISO 14001 per i Sistemi di Gestione Ambientale. In questo modo le aziende che lo desiderano possono integrare agevolmente fra loro questi tre diversi sistemi di gestione.

Le imprese italiane che hanno implementato lo standard sono complessivamente, alla data del 31 marzo 2008 e sulla scorta dei dati messi a disposizione dal SINCERT 1135 distribuite al 58% nel nord del Paese e la rimanente parte pressoché equamente distribuite tra Sud e Centro.

A livello regionale le certificazioni sono distribuite (Tab. 1), come precedentemente detto, prevalentemente al nord Italia dove, nella sola regione Lombardia vi sono 216 aziende con una percentuale del 19% sul totale nazionale. Seguono il Veneto e la Toscana rispettivamente con l'11,2% e il 10,8%.

Tab. 1 – Distribuzione regionale delle certificazioni OHSAS 18001

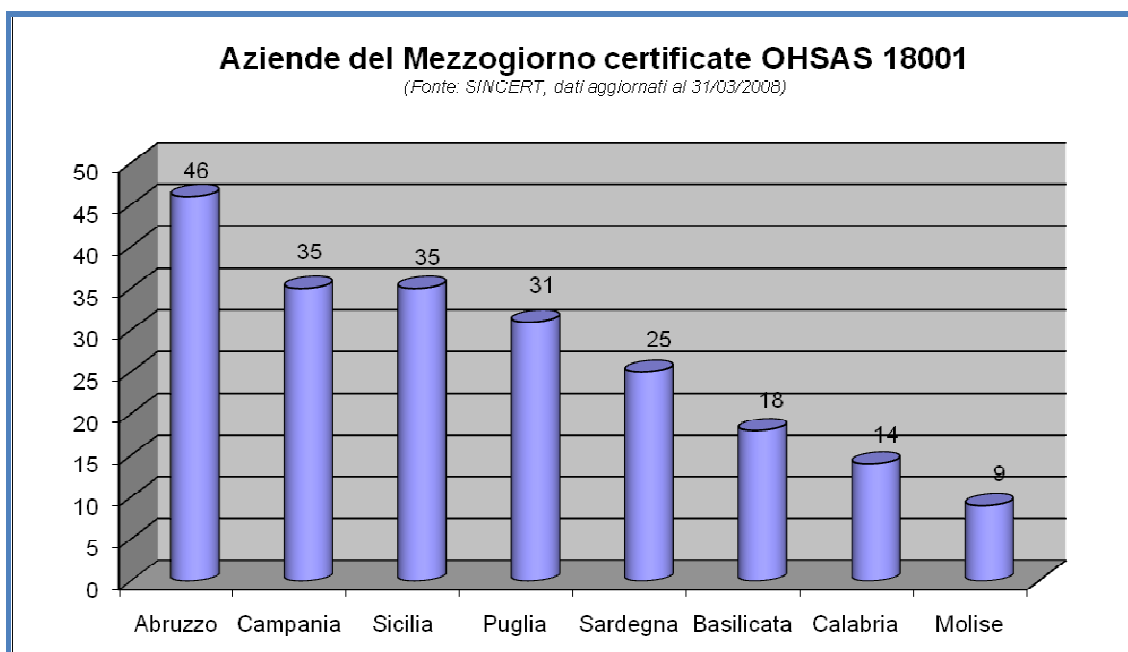
ZONA	Regione	N° Aziende certificate ISO 18001:99	% su totale ZONA	% su totale ITALIA
SUD e ISOLE	Campania	35	16,4	3,1
	Sicilia	35	16,4	3,1
	Puglia	31	14,6	2,7
	Abruzzo	46	21,6	4,1
	Calabria	14	6,6	1,2
	Sardegna	25	11,7	2,2
	Basilicata	18	8,5	1,6
	Molise	9	4,2	0,8
		213	100,0	18,8
CENTRO	Toscana	120	45,3	10,6
	Lazio	79	29,8	7,0
	Marche	25	9,4	2,2
	Umbria	41	15,5	3,6
		265	100,0	23,3
NORD	Lombardia	216	32,9	19,0
	Piemonte	89	13,5	7,8
	Emilia Romagna	89	13,5	7,8
	Veneto	127	19,3	11,2
	Liguria	59	9,0	5,2
	Friuli Venezia Giulia	30	4,6	2,6
	Trentino Alto Adige	44	6,7	3,9
	Valle d'Aosta	3	0,5	0,3
		657	100,0	57,9
	Italia	1135		

Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Nella graduatoria (Fig. 2) delle regioni che ricadono nel Mezzogiorno, sulla base dei dati SINCERT, sono 213 le imprese del sud e isole (Campania, Puglia, Sicilia, Sardegna, Abruzzo, Calabria, Basilicata e Molise) che hanno una certificazione OHSAS 18001 attiva. Questo numero costituisce il 18,8% delle certificazioni rilasciate nel nostro paese.

Nella sola regione Campania risultano essere accreditate 35 aziende che costituiscono il 3,1% del totale nazionale.

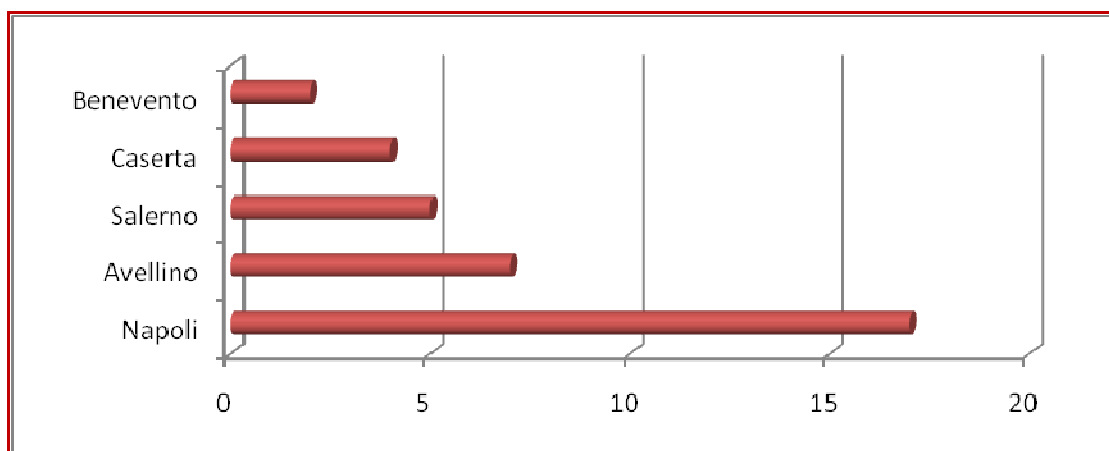
Fig. 2 – Distribuzione regionale (Sud ed Isole) delle certificazioni OHSAS 18001



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Passando ad ulteriore dettaglio (Fig. 3), in ambito regionale campano, la provincia di Napoli raccoglie il maggior numero di imprese in possesso di certificazione. Il capoluogo campano, difatti, è quello che vanta 17 aziende certificate contro le 7 di Avellino, 5 di Salerno, 4 di Caserta e 2 di Benevento.

Fig. 3 – Distribuzione in Campania delle certificazioni OHSAS 18001



Fonte: elaborazione su dati SINCERT, aggiornati al 31 marzo 2008

Tav. 2- Ripartizione settoriale delle aziende campane certificate OHSAS 18001

Settore	Descrizione classificazione EA	Aziende Certificate 18001 al 31/03/08	%
25	Produzione e distribuzione di energia elettrica	13	37,14%
31	Trasporti, magazzinaggi e comunicazioni	8	22,86%
31a	Logistica: trasporti, magazzinaggio e spedizioni	5	14,29%
19	Macchine elettriche ed apparecchiature elettriche ed ottiche	3	8,57%
12	Chimica di base, prodotti chimici e fibre chimiche	1	2,86%
13	Prodotti farmaceutici	1	2,86%
14	Prodotti in gomma e materie plastiche	1	2,86%
24	Recupero, riciclo	1	2,86%
35	Servizi professionali d'impresa	1	2,86%
39	Servizi pubblici	1	2,86%
		35	100,00%

SISTEMI DI GESTIONE ETICI

SA 8000

Lo standard SA8000 (Social Accountability 8000), emesso nell'ottobre del 1997 su direttiva del Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), è uno standard internazionale che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori ed attuato attraverso il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e garantendo sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Lo standard contiene nove requisiti sociali, orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo, di cui due sui diritti umani, quattro sui principi di gestione della forma lavoro, e tre sull'ambiente. Tali requisiti richiedono l'impegno per:

- 1) Supportare e rispettare la protezione dei diritti umani nella loro sfera di influenza;
- 2) Assicurare che le proprie società non si rendano complici di abusi verso i diritti umani;
- 3) Sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
- 4) Eliminare tutte le forme di lavoro forzato ed obbligatorie;
- 5) Abolire effettivamente il lavoro infantile;
- 6) Eliminare le discriminazioni relative all'impiego e all'occupazione;
- 7) Supportare un approccio precauzionale alle sfide ambientali;
- 8) Intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale;
- 9) Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amichevoli verso l'ambiente.

Il sistema SA 8000 è strutturalmente basato su quello normalmente in uso alle aziende per assicurare il controllo della qualità: lo standard ISO 9000; esso, infatti sfrutta le tecniche di audit di comprovata efficacia dello standard ISO, incoraggia il continuo miglioramento e pone l'attenzione sulla gestione e sulla documentazione del sistema per assicurarne l'efficienza. A ciò aggiunge tre elementi essenziali per l'auditing etico di seguito descritti:

- fissa valori minimi per le prestazioni;
- gli auditor devono collaborare con le Organizzazioni Non Governative, le associazioni dei consumatori e quelle dei lavoratori;

- un meccanismo di gestione delle lamentele da parte dei lavoratori, delle organizzazioni dei consumatori ecc. può portare alla verifica di situazioni di non conformità anche in siti già certificati.

Le imprese (Tab. 1) in possesso di certificazione SA8000 sono attualmente (dati aggiornati al 31 dicembre 2007) nel mondo 1.580.

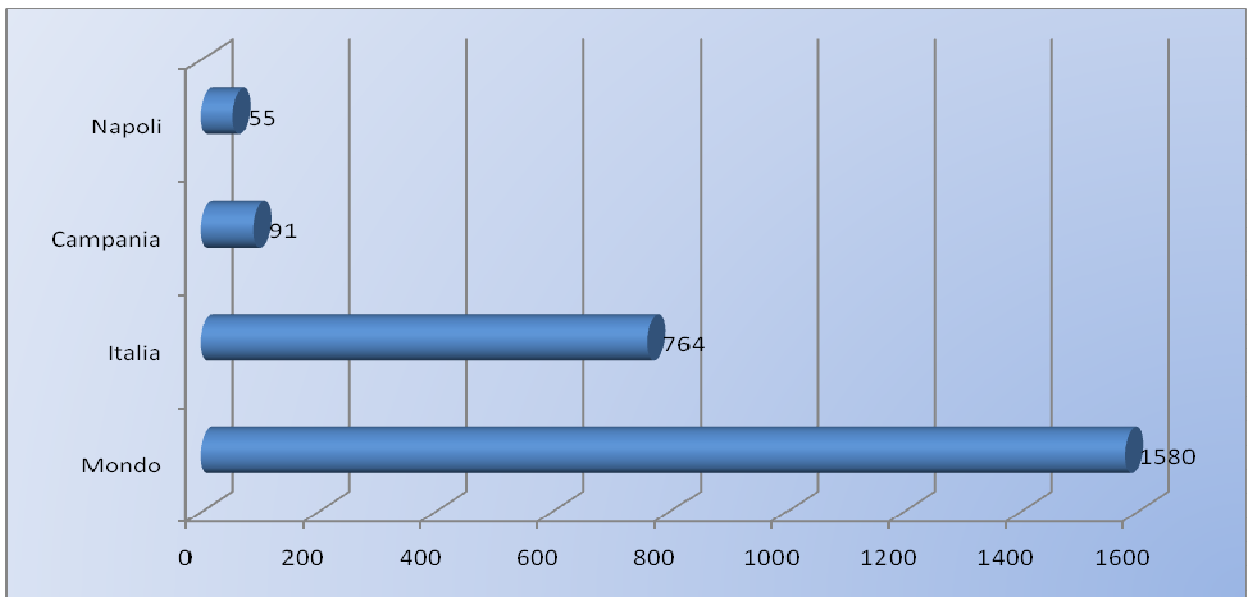
Tab. 1 – Aziende certificate a livello internazionale

Paese	n° Certificazioni	%
Italy	764	48,35%
India	238	15,06%
China	191	12,09%
Brazil	91	5,76%
Pakistan	49	3,10%
Vietnam	35	2,22%
Thailand	25	1,58%
Spain	17	1,08%
Sri Lanka	14	0,89%
Taiwan	11	0,70%
Greece	9	0,57%
France	8	0,51%
Indonesia	8	0,51%
Portugal	8	0,51%
Israel	7	0,44%
Romania	7	0,44%
Argentina	6	0,38%
Philippines	6	0,38%
Switzerland	6	0,38%
Bolivia	5	0,32%
Belgium	4	0,25%
Poland	4	0,25%
United Kingdom	4	0,25%
Colombia	3	0,19%
Costa Rica	3	0,19%
Czech Republic	3	0,19%
Korea	3	0,19%
Mauritius	3	0,19%
Peru	3	0,19%
Turkey	3	0,19%
Bangladesh	2	0,13%
Bulgaria	2	0,13%
Croatia	2	0,13%
Denmark	2	0,13%
Egypt	2	0,13%
Finland	2	0,13%
Guatemala	2	0,13%
Japan	2	0,13%
Lithuania	2	0,13%
South Africa	2	0,13%
United Arab Emirates	2	0,13%
Estonia, Honduras, Hungary, Jordan, Kenya, Laos, Latvia, Macedonia, Madagascar, Malaysia, Mexico, Morocco, Netherlands, Panama, Puerto Rico, Russia, Singapore, Slovakia, Slovenia, Venezuela	1 cad.	1,20%
	1580	100,00%

Fonte: Social Accountability International (SAI), dati aggiornati al 31 dicembre 2007

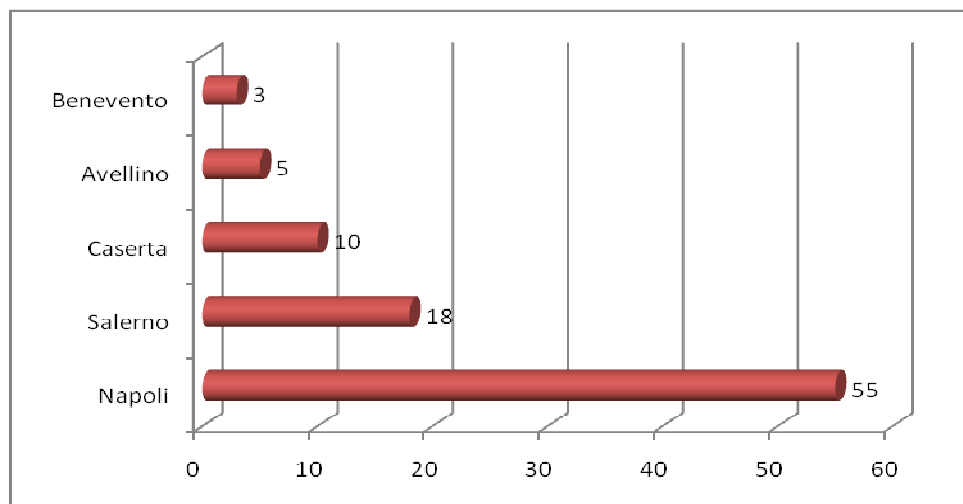
Delle 1.580 organizzazioni (Fig. 1), certificate a livello mondiale, ben 764, corrispondenti al 48,3% del totale, sono imprese italiane di cui 91 (equivalenti all'11,9% a livello nazionale) dislocate sul territorio campanano (Fig. 2) con la maggiore concentrazione (55 imprese), corrispondente al 7,2% a livello nazionale ed al 60,4% di quello regionale, nella sola provincia di Napoli. (Fonte: SAI Int.).

Fig. 1 – Organizzazioni accreditate SA8000



Fonte: elaborazione su dati Social Accountability International (SAI), dati aggiornati al 31 dicembre 2007

Fig. 2 – Organizzazioni accreditate SA8000 - Distribuzione regionale



Fonte: elaborazione su dati Social Accountability International (SAI), dati aggiornati al 31 dicembre 2007

Il maggior numero di imprese (a livello mondiale), in possesso della citata certificazione, opera nel settore dell'abbigliamento (15,2% del totale mondiale), in quello tessile (7,1%), nei servizi di pulizia ed in quello delle costruzioni (5%) servizi (4,4%) e degli alimentari (4,3%).

Tab. 2 – Organizzazioni accreditate SA8000 – Settori di attività a livello mondiale

Suddivisione merceologica		
Apparel	240	15,18%
Textiles	113	7,15%
Cleaning Services	79	5,00%
Construction	79	5,00%
Services	69	4,36%
Food	68	4,30%
Business Services	57	3,61%
Transportation	57	3,61%
Metal Products	53	3,35%
Chemicals	51	3,23%
Consulting	45	2,85%
Electronics	42	2,66%
Footwear	37	2,34%
Energy	32	2,02%
Furnishing	31	1,96%
Social Services	31	1,96%
Industrial Equipment	28	1,77%
Plastics	27	1,71%
Waste Management	21	1,33%
Accessories	19	1,20%
Cosmetics	19	1,20%
Jewelry & Watches	18	1,14%
Medical / Pharmaceutical	18	1,14%
Building Materials	17	1,08%
Electrical Equipment	17	1,08%
Sporting Goods & Equipment	17	1,08%
Agriculture	16	1,01%
Food Service	16	1,01%
Computer Products & Services	15	0,95%
Information Technology	15	0,95%
Paper Products	14	0,89%
Packaging	13	0,82%
Leather	12	0,76%
Logistics	12	0,76%
Machinery	12	0,76%
Metals & Mining	12	0,76%
Paper Products / Printing	12	0,76%
Security Services	12	0,76%
Tobacco	11	0,70%
Toys	11	0,70%
Housewares	10	0,63%
Automotive	9	0,57%
Engineering / Development	9	0,57%
Financial Services	9	0,57%
Safety & Medical Equipment	9	0,57%
Health Services	8	0,51%
Tourism & Recreation	8	0,51%
Altre con meno di 0,50 %	50	3,19%
Totale	1580	100,00%

Fonte: Social Accountability International (SAI), dati aggiornati al 30 giugno 2007

Tali percentuali (Tab. 2), riviste al solo livello regionale campano su un totale di 91 aziende, sono ripartite nei seguenti settori commerciali:

Tab. 2 –Settori di attività nella regione campana. Ripartizioni %

Settore	n° aziende	% regionale
Servizi di pulizia	21	23,08%
Trasporti	9	9,89%
Alimentari	7	7,69%
Prodotti in metalli	6	6,59%
Servizi di sicurezza	6	6,59%
Costruzioni	4	4,40%
Abbigliamento	3	3,30%
Business Services	3	3,30%
Plastica	3	3,30%
Gioielleria & Orologeria	3	3,30%
Servizi alimentari	3	3,30%
Macchine	3	3,30%
Servizi sociali	2	2,20%
Gestione rifiuti	2	2,20%
Prodotti in carta	2	2,20%
Prodotti in carta / Stampa	2	2,20%
Servizi	1	1,10%
Chimico	1	1,10%
Consulenza	1	1,10%
Elettronico	1	1,10%
Forniture	1	1,10%
Industrial Equipment	1	1,10%
Prodotti edili	1	1,10%
Prodotti per computer	1	1,10%
Information Technology	1	1,10%
Industrie estrattive metalli	1	1,10%
Servizi industriali	1	1,10%
Prodotti in legno	1	1,10%
	91	100,00%

Fonte: elaborazione su dati Social Accountability International (SAI), aggiornati al 31 dicembre 2007

Il progetto: RSI, la sfida dei nostri tempi

*di Francesca Vitelli**

Introduzione

Il progetto Equal “Giugliano: Agenzia per lo sviluppo sociale” nasce dall’incontro tra più soggetti che decidono di dar vita al partenariato: Nuova ARCI Napoli, Università Popolare di Napoli, GDMS ed Euronewproject.

L’idea progettuale si fonda sulla consapevolezza che il tema della RSI rivesta una importanza centrale negli scenari futuri dello sviluppo e che la subarea produttiva giuglianese abbia un peso significativo nell’economia della provincia di Napoli essendo la prima tra le dieci subaree individuate dal Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale per numerosità delle imprese (20.651 imprese iscritte alla Camera di Commercio) e per popolazione residente (306.729 abitanti censiti).

Il progetto ha realizzato, nelle sue diverse macrofasi, diverse azioni. In questa pubblicazione ci si sofferma sul segmento di lavoro previsto e gestito dall’Università Popolare di Napoli che si compone di cinque linee di intervento:

1. lo sportello sulla Responsabilità Sociale di Impresa
2. l’indagine conoscitiva sull’universo delle imprese iscritte alla CCIAA di Napoli dei sette comuni facenti parte della subarea produttiva giuglianese
3. i seminari
4. i percorsi formativi
5. la pubblicazione dei risultati delle attività.

Inizialmente lo sportello previsto era uno, per una durata di quattro mesi, ed era allocato nel comune di Giugliano. La *mission* stabilita era la divulgazione e la sensibilizzazione sulle tematiche della RSI e la somministrazione del questionario elaborato per l’indagine. Dopo i primi esiti relativi al grado di collaborazione degli imprenditori nella compilazione del questionario e all’attenzione per l’oggetto della divulgazione si è compreso che il raggio d’azione dello sportello andava ampliato. Si è deciso, così, di aprire un altro sportello a

*Direttore della Formazione Professionale dell’Università Popolare di Napoli

Scampia, zona limitrofa ai comuni bersaglio dell'intervento, presso la sede dell'Università Popolare di Napoli e di avviare anche una attività di sportello "itinerante" (della durata di altri quattro mesi) articolato in visite degli operatori in azienda. In questo modo si è battuto il territorio palmo a palmo nella convinzione che solo l'introduzione della flessibilità nelle modalità di intervento sarebbe risultata una strategia vincente.

Dire che l'accoglienza da parte degli imprenditori sia stata incoraggiante è un eufemismo. Benché gli operatori degli sportelli fossero dotati di una lettera di presentazione dell'ente ed, in alcuni casi, fossero preceduti da una telefonata che preannunciava la loro visita, il più delle volte venivano scambiati per ispettori o emissari di organi istituzionali preposti al controllo nelle più svariate aree, da quella della finanza a quella dell'Ispettorato del Lavoro, senza dimenticare l'ASL o il servizio immigrazione della Questura.

La diffidenza generalizzata ha fatto sì che le aziende che hanno prestato la loro collaborazione rispondendo al questionario siano poche rispetto alla numerosità dei contatti avvenuti e documentati. Ma questo dato non ha scoraggiato il gruppo di lavoro che, anzi, da esso ha tratto il convincimento di dover continuare l'attività di animazione territoriale per penetrare questa membrana.

I sopralluoghi hanno fatto emergere una realtà composita in cui convivono, fianco a fianco, grandi imprese, aree ASI, micro imprese, imprese chiuse e mai cessate presso la Camera di Commercio, imprese che hanno la sede legale presso il proprio commercialista o consulente del lavoro e diventano difficili da rintracciare, imprese all'avanguardia che detengono significative quote di export e/o di mercato nazionale e/o locale. Un mondo si è disvelato.

Questo mondo è stato sistematizzato e ricondotto in categorie e sottocategorie facilmente consultabili in un software predisposto in Access e denominato *Rainbow* che permette molteplici interrogazioni per estrapolare i dati relativi all'indagine condotta.

Ma il mondo che si è osservato è stato anche, come lo ha definito il Preside dell'Università Popolare di Napoli in occasione dell'ultimo seminario, uno squarcio di umanità degno della pellicola cinematografica *Blade Runner* in cui il protagonista dice “ *ho visto cose che voi umani non potete neanche immaginare*”. Una umanità che fa i conti con le difficoltà di un contesto territoriale e socioeconomico che presenta diversi vincoli tra cui quello relativo all'accesso a percorsi formativi qualificanti che rilascino titoli immediatamente spendibili nel mercato del lavoro. Un tessuto imprenditoriale che, in alcuni casi, riesce a raggiungere obiettivi di eccellenza che destano stupore e sorpresa ed al quale va riconosciuto il valore del coraggio e della capacità di saper “fare impresa”.

I rappresentanti di questo mondo hanno partecipato ai seminari. Questi sono stati pensati per macro categorie e nello specifico: il primo seminario è stato rivolto agli imprenditori, il secondo agli stakeholder ed il terzo agli operatori della sicurezza, della Qualità e dei sistemi di gestione ambientale.

Gli incontri si sono svolti rispettivamente a Giugliano, a Marano e, l'ultimo, presso la Camera di Commercio di Napoli.

Dalla loro allocazione geografica si evince la scelta strategica che connota l'intero segmento di lavoro: operare sul territorio per il territorio.

L'analisi dei risultati conseguiti dalle attività di sportello e le osservazioni fatte in occasione dei primi due seminari svoltisi a maggio e giugno del 2007 hanno reso possibile una lettura del fabbisogno formativo locale. Ciò di cui gli imprenditori, esplicitamente o implicitamente, hanno fatto richiesta sono degli operatori qualificati nei settori della sicurezza nei luoghi di lavoro, della gestione dei sistemi di Qualità e della gestione dei sistemi ambientali.

A questo punto si è deciso di dare una risposta qualificante e, cioè, prevedere che i corsi rilasciassero dei titoli riconosciuti dal mercato del lavoro ed in esso spendibili.

A tale scopo l'Università Popolare di Napoli ha siglato un protocollo con il Consorzio Promos Ricerche della Camera di Commercio di Napoli responsabile dello sportello regionale della RSI e punto UNI in Campania. Da questo incontro sono nati il corso di addetto alla sicurezza prevenzione e protezione I livello Modulo A, il corso per Auditor/Responsabile gruppo di Audit di Sistemi di Gestione per la Qualità, ed il corso per Auditor interno di Sistemi di Gestione Ambientale.

Nella realizzazione del primo è stata coinvolta l'INAIL che ha indicato i docenti e certificato l'attestato di qualifica finale.

Il secondo, rivolto agli aspiranti auditor per la gestione dei sistemi di Qualità, ha previsto il rilascio di un attestato (dell'IMQ formazione che ha indicato i docenti) valido ai fini della conduzione di audit interni ed esterni.

Il terzo, rivolto agli aspiranti auditor per la gestione dei sistemi ambientali, ha previsto il rilascio di un attestato valido ai fini della conduzione di audit interni di Sistemi di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard internazionale UNI. Anche in questo caso i docenti sono stati indicati dall'IMQ formazione.

Parte degli allievi svolge la sua attività come lavoratore dipendente, parte come libero professionista e parte si accinge a proporsi sul mercato come consulente.

Al termine dei corsi l'Università Popolare di Napoli ha inviato alle imprese che sono state contattate durante lo svolgimento delle attività l'elenco dei nominativi dei discenti formati

che hanno conseguito il titolo al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e di rispondere concretamente al bisogno di supportare gli imprenditori nell'avviare, o sviluppare, un percorso di RSI.

I risultati dell'indagine conoscitiva sull'universo delle imprese iscritte alla CCIAA di Napoli dei sette comuni facenti parte della subarea produttiva giuglianese

L'indagine presso le aziende considerate come l'universo del progetto Equal "Giugliano: Agenzia per lo sviluppo sociale" non è stata cosa facile. Il territorio oggetto dell'intervento, tranne per il Comune di Melito, è coincidente con quello del PIT "Area giuglianese" ricadente nel Sistema Locale a vocazione industriale con una superficie totale di 132,93 chilometri quadrati pari allo 0,98% della superficie regionale e con una incidenza sulla popolazione regionale del 4.48%.*

Gli indici di disoccupazione sono significativamente alti così come significativa è la presenza di extracomunitari, la maggior parte dei quali, assorbiti dal settore agricolo.

Il territorio ha avuto una urbanizzazione spinta e caotica alla quale è mancata la necessaria infrastrutturazione. La densità abitativa è molto alta. Il tessuto sociale slabbrato. Sul modello di società agricola si è innestato quello urbano con l'intero corredo che comporta la stratificazione socio-economica. All'osservatore che analizza la realtà locale non sfuggono le difficoltà derivanti dalla carenza di strutture sociali, di servizio, di inefficiente trasporto urbano e di mancata programmazione dello sviluppo territoriale. L'esodo dall'area metropolitana della città di Napoli non è stato supportato dai servizi che avrebbero dovuto accompagnare i flussi di popolazione che in quest'area ha stabilito la residenza. L'andamento demografico mostra nella variazione 2007/2006 un +0,81 registrando una popolazione pari a 306.729 persone. Di queste ben 120.230 ricadono nella fascia di età tra i 15 ed i 39 anni** Eccessiva crescita residenziale, edilizia abusiva, mancata tutela delle aree verdi e mancato sviluppo occupazionale hanno generato situazioni di emergenza sociale in cui la conflittualità aumenta. L'illegalità in questi luoghi ha trovato terreno fertile.

E l'incidenza della criminalità, non lieve, produce diffidenza verso coloro che conducono una indagine sul tessuto produttivo locale. La cultura prevalente è quella

per la quale chi si presenta alle imprese è considerato, nel migliore dei casi, un controllore istituzionale.

La tipologia socioeconomica dei soggetti da intervistare, unita al clima locale, ha impedito un approccio che non fosse diretto e, quanto più possibile, mediato da una rete di conoscenze che potessero consentire una “presentazione” tale da non suscitare immediata e totale chiusura. Per questo motivo si è deciso di attivare dei contatti con commercialisti e consulenti del lavoro che sono stati identificati come interlocutori di primo livello a cui illustrare gli obiettivi del progetto. A loro si è chiesto di fungere da *trait d’union* con i loro clienti affinché li si potesse intervistare senza che questi ultimi temessero di incappare in attività ispettive o di censimento. In un primo momento, in fase di avvio e sperimentazione degli sportelli, si è cercato di abbinare una attività di contatto telefonico ed invio del questionario via fax ma il tentativo è fallito immediatamente. Un approccio di indagine desk sarebbe stato fallimentare. Qualsiasi modello di rilevazione basato sulla telefonia, seppur completo e scientificamente pregnante, non era adottabile. L’indagine doveva essere svolta, e lo è stata, *on field*.

Nell’elaborazione dello strumento di indagine si è tenuto conto del set di indicatori del *Social Statement* ma non lo si è potuto mutuare, se non per alcune categorie. Aree di indagine come il fatturato, gli utili, il rapporto con il sistema creditizio bancario e assicurativo, le relazioni dei dipendenti con il sindacato, l’incidenza degli infortuni e delle malattie, le verifiche di conformità ed i controlli ispettivi sono argomenti improponibili.

Si è dovuto, poi, procedere con attenzione alla scelta della terminologia da impiegare poiché quello che appariva di senso compiuto ed univoco agli estensori del questionario in alcuni casi, come in quello della “sicurezza”, non è risultato tale ad alcuni tra gli intervistati che l’hanno intesa come “servizi di vigilanza e guardiania” cui gli imprenditori, spesso, ricorrono.

Si è deciso, perciò, di riflettere insieme agli imprenditori, gli stakeholder, i consulenti, gli allievi dei corsi e delle scuole intervenuti ai seminari e gli incontri per condividere il significato di alcuni termini fondamentali nell’ambito della responsabilità sociale di impresa e classificarli secondo una accezione comune.

Si è verificato dal vivo quello che il gruppo di lavoro astrattamente aveva teorizzato quando aveva iniziato il suo percorso di indagine e studio e, cioè, il bisogno di adattamento, traduzione e ricalibratura del modello della RSI per il contesto locale.

Il tessuto produttivo locale si presenta a macchia di leopardo, ci sono delle imprese di eccellenza che convivono con micro realtà che stentano a tirare avanti galleggiando in una bolla di sussistenza sospesa al di sopra degli adempimenti e dell'andamento di mercato.

Aziende leader dividono il territorio con una miriade di imprese al limite dell'emersione. Ogni analisi di tipo comparativo evidenzia eterogeneità. Il minimo comune denominatore si ha nella convinzione di non essere mai, ed in nessun modo, in debito con il territorio ed il contesto sociale in cui si vive e si opera. Viene meno il concetto di responsabilità sociale dell'impresa che vuole partecipare alla crescita e lo sviluppo inteso non solo come profitto, assolutamente giusto e prioritario nell'economia aziendale, ma anche come contributo all'innalzamento della qualità della vita, la salvaguardia dell'ambiente e l'uso consapevole delle risorse non rinnovabili, il rispetto dei diritti del lavoratore e la sua tutela nel luogo di lavoro.

La distribuzione per aree sub provinciale delle imprese napoletane al 31.12.07 registra 20.651 imprese nella sub area produttiva giuglianese. ***

Se da queste estraiamo il campione di quelle con più di 5 addetti dagli elenchi del Registro delle imprese della Camera di Commercio di Napoli relativamente ai 7 comuni della sub area produttiva giuglianese: Calvizzano, Giugliano in Campania, Marano di Napoli, Melito, Mugnano di Napoli, Qualiano e Villaricca ne risultano 768.

Le imprese sono così distribuite per Comune:

<i>COMUNE</i>	<i>NUMERO IMPRESE</i>
Calvizzano	22
Giugliano in Campania	306
Marano di Napoli	94
Melito	102
Mugnano di Napoli	97
Qualiano	53
Villaricca	94

e per settore economico: agricoltura 84, industria 251, commercio 119 e servizi 285, 29 non dichiarano il settore di appartenenza.

Dell'Universo preso in considerazione, composto da 768 aziende, ne sono state visitate in loco dagli operatori dello sportello itinerante 317. Di queste solo 64 si sono dimostrate collaborative ed hanno risposto ai questionari.

Il numero degli addetti varia da 5 a 100 e in dettaglio sono venticinque le imprese che hanno da 5 a 10 addetti, quattordici quelle che ne hanno da 11 a 20, sei che ne hanno da 21 a 30, quattro che ne hanno da 31 a 40, due che ne hanno da 41 a 50, una che ne ha da 51 a 60, quattro che ne hanno da 61 a 80 e quattro che ne hanno da 81 a 100.

La forma giuridica delle imprese è la ditta individuale per quattro imprese, tre sono enti pubblici, una è una associazione, le società in accomandita semplice sono 10, le società per azioni sono tredici, le società in nome collettivo sono quattro, le società a responsabilità limitata sono ventuno e quelli che non hanno dichiarato nulla, e quindi risultano non ascrivibile a nessuna delle categorie previste, sono otto.

Nella suddivisione per settore economico il dettaglio delle aziende intervistate mostra trentuno imprese nel commercio, dieci nell'industria, quattro nell'edilizia, tre nei servizi, cinque nell'istruzione, due nella somministrazione, una nell'alberghiero, una nel settore chimico, una nelle associazioni sportive, due nell'informatica, una nella pelletteria e due nel settore pubblico.

Per quanto riguarda il grado di informatizzazione delle imprese quarantadue aziende usano la posta elettronica e diciotto si sono rivolte a società di consulenza per la realizzazione di siti web.

Relativamente al grado di conoscenza della Responsabilità sociale d'impresa dieci imprenditori hanno risposto che non ne sapevano nulla, ventiquattro che ne avevano sentito già parlare ma non avevano le idee chiare su cosa fosse ed a cosa servisse, venti che erano abbastanza informati e sette che conoscevano molto bene l'argomento.

Alla domanda se l'impresa usasse strumenti di certificazione di impresa, o di prodotto, in tredici hanno risposto dichiarando di essere certificati in base al sistema ISO 9001, in quattro hanno detto di provveduto a certificarsi con la ISO 14000, in un caso si è menzionata la Vision Duemila, due aziende hanno risposto di essere in via di certificazione e quarantadue non hanno aderito a nessun tipo di certificazione.

Alla domanda sugli strumenti della responsabilità di impresa utilizzati hanno risposto in diciassette di aver adottato un codice etico, in nove di aver redatto un bilancio sociale, in sei di aver redatto un bilancio ambientale, in due di aver redatto un bilancio sostenibile, un imprenditore ha risposto enigmaticamente "altro" e trentaquattro intervistati hanno risposto di non essere interessati a nessuno di questi strumenti.

Circa la selezione dei fornitori e/o dei partners commerciali alla domanda se si privilegiassero quelli che adottano comportamenti socialmente responsabili in quarantasette hanno risposto di si ed in diciassette di no.

Si è poi domandato se una volta saputo che tra i fornitori c'è chi ricorre al lavoro illegale come quello minorile, forzato etc, ci fosse una reazione ed in ventisei hanno risposto che provvederebbero ad interrompere immediatamente i rapporti commerciali, in due che manterrebbero il rapporto privilegiando i risultati, in dieci che diffiderebbero l'interlocutore a regolarizzare la propria attività a pena di risoluzione del rapporto ed in sei che denuncerebbero il fatto alle autorità competenti.

Circa le attività che l'impresa svolge a favore dei dipendenti in quarantadue hanno risposto che predispongono programmi e/o iniziative di tutela della sicurezza e salute dei dipendenti, in ventisette che svolgono programmi e/o iniziative per la tutela delle pari opportunità, in tredici che adottano programmi e/o iniziative di integrazione di lavoratori extracomunitari, in ventidue che hanno attrezzato asili nido aziendali, in quattro che hanno svolto attività di formazione, in due che hanno organizzato attività per il tempo libero ed in un caso la risposta è di aver adottato strumenti per la comunicazione interna.

Alla domanda se in azienda sono garantite le pari opportunità hanno risposto di si in quarantotto e di no in sedici.

Circa le modalità con cui vengono garantite le pari opportunità in quarantuno hanno risposto attraverso il pari accesso al lavoro, in trentatre attraverso la possibilità di far carriera, in tredici attraverso la conciliazione di tempi di lavoro e di vita e in ventiquattro grazie alla uguale retribuzione a parità di posizione lavorativa tra uomo e donna.

Relativamente alla presenza di lavoratori extracomunitari in dodici hanno risposto affermativamente ed in cinquantadue non hanno risposto.

A coloro i quali avevano risposto affermativamente è stato chiesto attraverso quali strumenti si favorisse la loro integrazione sociale e la risposta è stata in sei casi attraverso la tipologia di contratto ed in due casi con il riconoscimento del vitto e dell'alloggio.

Si è, altresì, investigata l'applicazione delle norme sulla sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori e sessanta imprenditori hanno risposto di provvedere in modo adeguato adottando tutte le misure del caso in quattro non hanno risposto.

Alle aziende si è domandato quali attività in ambito sociale fossero state adottate e la risposta è stata in tredici casi iniziative per la comunità locale, in dodici casi interventi rivolti alle fasce sociali più deboli (anziani, disabili etc), in ventiquattro casi donazioni, in dodici casi sponsorizzazioni di mostre, spettacoli e restauri, in cinque casi aiuti alla ricerca, in undici casi sostegno e/o sponsorizzazioni di attività sportive, in due casi erogazione di borse di studio ed in un caso commercio equo-solidale.

Alla domanda se fossero in programma o fossero state realizzate iniziative sul tema della responsabilità sociale delle imprese hanno risposto di sì in cinque mentre cinquantanove non hanno risposto.

Relativamente alla realizzazione di iniziative di marketing sociale in otto hanno risposto di aver svolto attività e in cinquantasei non hanno risposto.

Si è, poi, chiesto se l'impresa avesse attivato uno sportello per i rapporti con la clientela e ventisei imprenditori hanno risposto affermativamente mentre in trentotto non hanno risposto.

Di più si è domandato se in azienda fosse presente un ufficio per la gestione dei reclami ed in quarantasette hanno risposto di sì mentre diciassette non hanno risposto.

Circa le iniziative finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale attuate dall'impresa in trentasette hanno risposto che le iniziative intraprese riguardano il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti, in trentacinque hanno indicato la raccolta differenziata, in quindici la riduzione del consumo energetico, in tredici la riciclabilità, in dieci la riduzione dei rumori, in otto la riduzione delle emissioni inquinanti, in quattro la riduzione di consumi di materie prime, in sette la riduzione dei consumi di acqua, in due la sviluppo di energia alternativa ed in quattro l'utilizzo di imballaggi e/o confezionamenti ecocompatibili.

Il quadro che ne emerge è sconcertante. Il dialogo con il sistema produttivo locale è difficilissimo, costellato di ostacoli e diffidenze. La Responsabilità sociale viene avvertita, nella maggior parte dei casi, come inutile. Questo è dovuto alla dimensione delle imprese che, per lo più, è quella della microimpresa e come tale ha altre priorità. Non è un caso che gli imprenditori intervistati che hanno dichiarato di conoscere già la responsabilità sociale o di adottare strumenti e modelli di responsabilità sociale siano a capo di aziende di medie dimensioni. La realtà quotidiana delle piccolissime imprese che costituiscono l'ossatura del tessuto imprenditoriale dell'area giuglianese è fatta di battaglie volte a non farsi sopraffare dalla concorrenza, a trovare e mantenere dei rapporti con dei fornitori che accettino modalità di pagamento non sempre cash, a

svolgere da soli, o al massimo con la collaborazione di familiari, tutto il lavoro senza ricorrere all'assunzione di personale dipendente. Il ricoprire tutti i ruoli, spesso, vuol dire non fare le cose al meglio ma mantenere il controllo totale della situazione e non dover pagare né stipendi né contributi.

Il settore con il maggior numero di imprese è quello del commercio. Trend in crescita è quello del settore dei servizi alle imprese ed alle persone. I numeri fotografano una situazione tipica di una società matura in cui la domanda è rivolta ai beni di consumo ed ai servizi. Ma la fotografia ha più immagini sovrainpresse poiché la realtà appena descritta si sovrappone ad un'altra, in cui i retaggi di una società agricola convivono con la selvaggia avanzata dell'edilizia a scopo abitativo e commerciale. Gli ultimi coltivatori superstiti che risultano presenti in quest'area rappresentano una realtà virtuale poiché in essa hanno mantenuto solo la titolarità dell'azienda la cui estensione territoriale è, invece, allocata in provincia di Caserta. I terreni agricoli dell'area giuglianese sono stati erosi dalla progressiva urbanizzazione, dall'avanzata delle ruspe e del cemento per la costruzione di edilizia residenziale per tutti coloro che si sono spostati da Napoli ai comuni dell'area Nord della città ed al fiorire delle consequenziali e complementari attività commerciali. Il settore edilizio in quest'area mostra, infatti, in assoluta controtendenza, un trend positivo.

L'andamento demografico delle imprese mostra, per l'anno 2007, la cessazione di 1.623 imprese.*****

Il Comune di Giugliano è il terzo per popolazione dopo Napoli e Salerno ed il secondo per estensione territoriale dopo Napoli, quindi, la seconda città della regione. E come per l'intero territorio regionale, anche qui, si riscontra un forte squilibrio tra le aree interne e quelle costiere dovuto alla polarizzazione delle aree inurbate.

* fonte: Regione Campania

** fonte: Bollettino di Statistica della CCIAA di Napoli - 2008

*** fonte: Bollettino di Statistica della CCIAA di Napoli - 2008

**** fonte: Bollettino di Statistica della CCIAA di Napoli - 2008

Metodologia

L'universo delle imprese preso in considerazione coincide con gli elenchi richiesti alla Camera di Commercio di Napoli relativamente alle imprese con più di 5 unità di lavoro dei comuni della sub area produttiva giuglianese: Calvizzano, Giugliano in Campania, Marano di Napoli, Melito, Mugnano di Napoli, Qualiano e Villaricca.

L'indagine è stata condotta attraverso uno sportello sul territorio comunale di Giugliano in Campania, uno sportello presso l'Università Popolare di Napoli la cui sede, ubicata a Scampia, confina con i comuni oggetto di attività, ed uno sportello itinerante.

Gli operatori di sportello, all'uopo formati, hanno svolto il lavoro dotati di un kit che comprendeva:

- Lettera di presentazione dell'ente
- Scheda di registrazione dell'avvenuto contatto
- Questionario con liberatoria per il trattamento dei dati
- Scheda di annotazione dell'operatore.

Laddove le aziende non risultavano presenti all'indirizzo dichiarato alla Camera di Commercio si è provveduto ad esperire ulteriori ricerche presso gli esercizi commerciali del vicinato per appurare se vi fosse mai stata in quel luogo un attività corrispondente a quella indicata. Per certificare l'avvenuto contatto con le imprese gli operatori hanno richiesto l'apposizione del timbro sulle schede o, in caso di rifiuto, il rilascio di depliant, biglietti da visita e materiale pubblicitario.

Il contenuto delle schede e dei questionari è stato trasferito in un data base "Rainbow" concepito in modo da poter estrarre facilmente i dati attraverso delle interrogazioni.

Il questionario è composto da una scheda anagrafica che comprende la denominazione dell'azienda, la sede legale, la forma giuridica, il settore economico di appartenenza, il codice ATECO, il numero degli addetti, l'età media degli addetti, la struttura logistica, il nominativo della persona contattata, le generalità del rappresentante legale, l'indirizzo della sede operativa, i numeri di telefono e fax e l'indirizzo internet ed e-mail e da 19 domande a risposta multipla chiusa.

Il questionario indaga il grado di informazione dell'intervistato circa la RSI, l'eventuale adozione di strumenti di certificazione d'impresa/prodotto, l'eventuale adozione di strumenti della responsabilità sociale d'impresa che vengono elencati in:

- Bilancio ambientale
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Codici etici
- Altro (specificare)

l'eventuale selezione dei fornitori e/o dei partner commerciali in base all'adozione, da parte di questi, di comportamenti imprenditoriali socialmente responsabili, la reazione alla conoscenza dell'uso di lavoro illegale (minorile, nero, forzato) da parte dei fornitori e/o dei partners commerciali secondo le seguenti opzioni:

- Interrompete immediatamente i rapporti commerciali
- Proseguite nella tenuta dei rapporti commerciali privilegiando i risultati
- Diffidate l'interlocutore a regolarizzare la propria attività a pena di risoluzione del rapporto
- Denunciate il fatto alle autorità competenti

le eventuali attività che l'impresa svolge a favore dei dipendenti distinte in:

- programmi e/o iniziative di tutela della sicurezza e salute dei dipendenti
- programmi e/o iniziative per la tutela delle pari opportunità
- programmi e/o iniziative di integrazione dei lavoratori extracomunitari
- asili nido aziendali
- attività di formazione
- attività organizzate per il tempo libero
- strumenti per la comunicazione interna
- Altro (specificare)

la garanzia che all'interno dell'impresa siano perseguite le pari opportunità ed, in caso affermativo, attraverso quali iniziative tra quelle suggerite:

- Pari accesso al lavoro
- Possibilità di carriera
- Conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita
- Ugual retribuzione a parità di posizione lavorativa uomo/donna

la presenza di lavoratori extracomunitari, ed in caso di risposta affermativa, gli strumenti attraverso cui l'impresa favorisce l'integrazione sociale tra quelli proposti:

- tipologia di contratto
- strumenti di assistenza sanitaria integrativa
- corsi di formazione
- vitto e alloggio
- Altro (specificare)

l'adozione, ed in caso affermativo l'illustrazione, di misure atte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, le attività sociali eventualmente svolte dall'impresa tra quelle elencate come possibili:

- iniziative per la comunità locale
- interventi rivolti alle fasce sociali più deboli (anziani, disabili, ecc...)
- donazioni
- sponsorizzazioni di mostre, spettacoli, restauri
- aiuti alla ricerca
- sostegno e/o sponsorizzazioni di attività sportive
- erogazione di borse di studio
- commercio equo-solidale
- Altro (specificare)

eventuali collaborazioni con altre aziende del settore o organizzazioni sul tema della responsabilità sociale delle imprese, l'adozione di iniziative di marketing sociale, l'esistenza nel contesto dell'impresa uno sportello per i rapporti con la clientela, l'esistenza di uno sportello per la customer satisfaction, l'adozione di eventuali iniziative finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale tra:

- trattamento e smaltimento dei rifiuti
- raccolta differenziata
- riduzione del consumo energetico
- riciclabilità
- riduzione dei rumori
- riduzione delle emissioni inquinanti
- riduzione dei consumi di materie prime
- riduzione dei consumi di acqua
- sviluppo di energia alternativa (biomassa/fotovoltaica/ecc..)
- utilizzo di materie prime ecocompatibili
- utilizzo di confezionamento e/o imballaggio ecocompatibile
- Altro (specificare)

Il questionario si chiude con le libere considerazioni, i suggerimenti, le note e le contestazioni dell'intervistato.

Si è scelto di elaborare uno strumento d'indagine che tenesse conto delle peculiarità territoriali e socioeconomiche dei soggetti che componevano l'universo: gli imprenditori dell'area giugliese.

Proporre loro un modello complesso come quello del Social Statement era fuori discussione. Il set di indicatori che compongono il Social Statement prende in considerazione degli aspetti della vita aziendale che la classe imprenditoriale del territorio oggetto d'indagine non divulgerebbe mai come nel caso di fatturato, retribuzioni medie lorde, sistemi di incentivazione, rispetto dei diritti di associazione e contrattazione collettiva, numerosità di infortuni e malattie, provvedimenti disciplinari e contenziosi, rapporti con il sistema creditizio e bancario etc.

Proporre un questionario con questa tipologia di domande avrebbe significato allarmare i soggetti cui si chiedeva di collaborare generando un clima di diffidenza e chiusura ancora maggiore rispetto a quello che si è riscontrato.

Lo strumento di lavoro elaborato parte dalla considerazione che le imprese che compongono il tessuto produttivo del territorio target sono micro e piccole imprese che operano in un clima reso difficile dalla presenza della criminalità organizzata e dalla crescente difficoltà di accesso al credito.

Per quanto riguarda la modalità di somministrazione del questionario si è ritenuto che l'unica strada percorribile fosse quella del contatto diretto, quando possibile preceduto da richiesta di

appuntamento all'imprenditore da parte di un soggetto conosciuto come nel caso di commercialisti e consulenti del lavoro. A ciò si è giunti dopo una iniziale fase di sperimentazione di indagine attraverso contatto telefonico ed invio del questionario via fax risultata inefficace. L'indagine non poteva essere condotta con modalità *desk* ma solo *on field*. Questo ha reso impossibile prendere in considerazione un modello di rilevazione telefonica come il CATI o qualsiasi altro che si basa sul contatto via filo.

Va precisato che, in fase di analisi e decodifica dei dati, si è applicato anche un filtro per una analisi delle frequenze volta a rilevare la ricorrenza delle risposte. Per evitare distorsioni l'operazione è stata condotta prendendo in esame le risposte date a domande ricadenti all'interno di uno stesso ambito concettuale.

Si è svolta, altresì, una analisi delle corrispondenze per focalizzare identità di vedute ed ipotizzare uno scenario di intervento di tipo convergente.

Questi due ultimi aspetti sono stati applicati tenendo conto delle elaborazioni possibili con il software Wordstat 5.0.

PROGRAMMA EQUAL ITG2 – CAM 049
GIUGLIANO: AGENZIA DI SVILUPPO SOCIALE

MAPPATURA COGNITIVA DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO

QUESTIONARIO DI PRIMO LIVELLO

1. In che misura si ritiene informato sulla responsabilità sociale d'impresa?

- molto
- abbastanza
- poco
- per nulla

2. Quali strumenti di certificazione d'impresa/prodotto utilizza?

3. Quali dei seguenti strumenti della responsabilità sociale d'impresa utilizza?

- Bilancio ambientale
- Bilancio sociale
- Bilancio di sostenibilità
- Codici etici
- Altro (specificare) _____

4. Nella selezione dei fornitori e/o dei partner commerciali privilegiate coloro che adottano comportamenti imprenditoriali socialmente responsabili?

- Sì
- No

5. Se veniste a conoscenza che tra i vostri fornitori vi è chi ricorre al lavoro illegale (minorile, nero, forzato, etc) qual è la vostra reazione?

- Interrompete immediatamente i rapporti commerciali
- Proseguite nella tenuta dei rapporti commerciali privilegiando i risultati
- Diffidate l'interlocutore a regolarizzare la propria attività a pena di risoluzione del rapporto
- Denunciate il fatto alle autorità competenti

6. Quali di queste attività l'impresa svolge a favore dei dipendenti?

- programmi e/o iniziative di tutela della sicurezza e salute dei dipendenti
- programmi e/o iniziative per la tutela delle pari opportunità

- programmi e/o iniziative di integrazione dei lavoratori extracomunitari
- asili nido aziendali
- attività di formazione
- attività organizzate per il tempo libero
- strumenti per la comunicazione interna
- Altro (specificare) _____

7. In azienda sono garantite le pari opportunità?

- Sì
- No

8. Se sì, con quale di queste modalità:

- Pari accesso al lavoro
- Possibilità di carriera
- Conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita
- Uguale retribuzione a parità di posizione lavorativa uomo/donna

9. Nella Sua azienda lavorano addetti extracomunitari?

- Sì
- No

10. Se sì, mediante quali strumenti l'impresa favorisce l'integrazione sociale degli addetti extracomunitari?

- tipologia di contratto
- strumenti di assistenza sanitaria integrativa
- corsi di formazione
- vitto e alloggio
- Altro (specificare) _____

11. L'azienda ha adottato misure atte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori?

- Sì
- No

12. Quali di queste attività in ambito sociale sono state adottate dall'impresa?

- iniziative per la comunità locale
- interventi rivolti alle fasce sociali più deboli (anziani, disabili, ecc...)
- donazioni
- sponsorizzazioni di mostre, spettacoli, restauri
- aiuti alla ricerca
- sostegno e/o sponsorizzazioni di attività sportive
- erogazione di borse di studio
- commercio equo-solidale
- Altro (specificare) _____

13. Descrivere in modo sintetico l'iniziativa adottata

14. Sono in programma o sono state realizzate collaborazioni con altre aziende del settore o organizzazioni sul tema della responsabilità sociale delle imprese?

- Si
- No

15. Se sì, quali?

16. L'impresa ha prodotto iniziative di marketing sociale?

- Si
- No

17. Se sì, quali?

18. Esiste nel contesto dell'impresa uno sportello per i rapporti con la clientela?

- Si
- No

19. L'impresa ha attivato un ufficio che recepisce e risponde ai reclami della clientela?

- Si
- No

20. Quali iniziative finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale sono attuate dalla sua impresa?

- trattamento e smaltimento dei rifiuti
- raccolta differenziata
- riduzione del consumo energetico
- riciclabilità
- riduzione dei rumori
- riduzione delle emissioni inquinanti
- riduzione dei consumi di materie prime
- riduzione dei consumi di acqua
- sviluppo di energia alternativa (biomassa/fotovoltaica/ecc..)
- utilizzo di materie prime ecocompatibili
- utilizzo di confezionamento e/o imballaggio ecocompatibile
- Altro (specificare) _____

Libere considerazioni, suggerimenti, note, contestazioni dell'intervistato

21. Note dell'intervistato

I seminari

I seminari realizzati sono stati tre. Il primo, svoltosi a Giugliano il 30 maggio 2007, era rivolto agli imprenditori ed ha visto tra i relatori oltre al presidente dell'Arci di Napoli, Mariano Anniciello, il preside dell'Università Popolare di Napoli Cristofaro Sola, il direttore del Consorzio Promos Ricerche della Camera di Commercio di Napoli responsabile dello sportello regionale della RSI, Attilio Montefusco, l'imprenditrice Stafania Brancaccio ed il responsabile delle relazioni esterne di Magic Word, Renato Rocco.

In quella sede si è avviato, contemporaneamente alle attività di sportello e di indagine, il percorso di confronto con il territorio. Il seminario è stata l'occasione per aprire un dibattito con gli imprenditori del territorio al fine di sollecitare l'interesse per i temi della responsabilità sociale di impresa. Si è partiti dall'illustrazione del concetto di RSI che racchiude e compendia più argomenti, atteggiamenti e comportamenti, per giungere alla condivisione di concetti e linguaggio sgombrando il campo dall'idea che il lavoro di indagine in corso presso gli sportelli attivati dall'università Popolare e attraverso gli intervistatori sul territorio, fosse collegata alla raccolta di informazioni per conto di enti pubblici dotati di potere ispettivo e sanzionatorio.

Dopo aver rasserenato gli animi rispetto alle intenzioni e gli scopi di mero studio ed analisi si è passati a dibattere le peculiarità del territorio per capire come sia possibile ragionare ed operare nel comprensorio giuglianese in materia di responsabilità sociale delle imprese.

Qualche imprenditore ha dichiarato di riconoscersi in alcuni dei comportamenti citati come socialmente responsabili come nel caso di sponsorizzazioni di eventi sportivi o nella predisposizione di una autoraccolta differenziata dei rifiuti in risposta ad una situazione che, già nel 2006, si presentava esplosiva. Alcuni professionisti presenti hanno contribuito al dibattito rappresentando la difficoltà di orientare i propri clienti verso comportamenti socialmente responsabili poiché limitati dalle ridottissime dimensioni dell'impresa che non consentono la percorribilità di un cammino verso nessuna delle istanze che concorrono all'adozione di un modello di RSI.

Il responsabile delle relazioni esterne di Magic Word ha sottolineato i limiti che derivano, in molti casi, dalla mancata infrastutturazione del territorio e che impongono all'imprenditore costi ed interventi che non gli spetterebbero. D'accordo con lui si sono dichiarati gli imprenditori che hanno trasferito, o avviato, le loro attività nell'area ASI di Giugliano

lamentando una mancanza di attenzione da parte dell'amministrazione pubblica che ha favorito nell'area, che si colloca nella fascia esterna del perimetro urbano, l'insorgere di fenomeni delinquenziali che rendono difficile la presenza in loco.

Altri imprenditori hanno aggiunto, come argomento di discussione, l'analisi di una caratteristica socioeconomica precisa: la mancanza di cultura associazionistica. Secondo questi ultimi, infatti, gli obiettivi di un agire socialmente responsabile non cadono solo in capo al singolo ma passano attraverso forme aggregative che spingono all'adozione di comportamenti che vincolano proprio in quanto condivisi.

Altri, tra i partecipanti, hanno sottoposto all'assemblea l'idea che si può addivenire all'adozione di comportamenti socialmente responsabili solo quando si riconosce un rapporto di reciprocità con il territorio e le istituzioni, con ciò intendendo, che l'imprenditore si sente invogliato ad adottare *volontariamente* dei comportamenti quando vede le sue istanze riconosciute ed appoggiate.

Fuori dai denti: perché l'imprenditore deve affrontare dei costi per la salvaguardia del territorio se gli amministratori ne hanno fatto scempio?

La crudezza del quesito lascia spazio ad una considerazione: troppo spesso si confonde l'adozione di un comportamento socialmente responsabile con l'osservanza di un dettato di legge. Molte volte ci è stato risposto, durante la somministrazione del questionario, che *sì, certo, si erano adottati comportamenti riconducibili alla RSI in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro* "dimenticando" che ciò che si era fatto era previsto dalla legge 626/94 e successive integrazioni.

Si tende a dare, quindi, una diversa lettura a ciò che si fa classificando come comportamento volontario e virtuoso ciò che tale non è poiché riconducibile a cogenza normativa.

E' stato importante far emergere questa "discrepanza interpretativa" al fine di rendere chiaro e condiviso il concetto di volontarietà nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili, come cosa distinta e non assimilabile al rispetto della legge.

Ciò che emerge con chiarezza, fornendo una importante conferma a quanto constatato dalla lettura dei questionari somministrati e dai resoconti avuti dagli operatori di sportello, è la carenza di figure professionali specifiche: addetto alla sicurezza prevenzione e protezione I livello Modulo A, Auditor/Responsabile gruppo di Audit di Sistemi di Gestione per la Qualità, Auditor interno di Sistemi di Gestione Ambientale.

I risultati di questo primo incontro sono stati una gran soddisfazione per il gruppo di lavoro dell'Università Popolare di Napoli nel constatare di essere riuscito a "stanare" gli imprenditori

ed i professionisti coinvolgendoli in un confronto sul tema della RSI e di aver raccolto un fabbisogno formativo che ha permesso la progettazione di interventi formativi mirati.

Il secondo seminario, rivolto agli stakeholder, si è tenuto il 21 giugno del 2007 a Marano di Napoli.

I relatori sono stati il sindaco di Marano, Salvatore Perrotta, il presidente dell'Arci Napoli Mariano Anniciello, il preside dell'Università Popolare di Napoli Cristofaro Sola, il direttore del Consorzio Promos Ricerche della Camera di Commercio di Napoli responsabile dello sportello regionale della RSI, Attilio Montefusco, l'Assessore alle Attività Produttive del Comune di Marano e diversi rappresentanti del mondo dell'associazionismo, del forum dei giovani e dei sindacati.

Nel secondo seminario si è posto l'accento sull'atteggiamento degli stakeholder nei confronti della RSI e del grado di confronto e dialogo aperto sull'argomento con gli imprenditori locali.

In particolare si è affrontato il tema dell'adozione del bilancio sociale da parte delle pubbliche amministrazioni e di quanto questa attività possa contribuire alla sensibilizzazione e diffusione della cultura della RSI.

Nell'ambito dell'indagine si è acclarato che dei sette comuni che fanno parte della sub area produttiva del giuglianese ad oggi solo il Comune di Mugnano di Napoli si è incamminato verso questo percorso ed il Comune di Giugliano aveva avviato una riflessione.

I rappresentanti del mondo sindacale hanno portato il loro contributo soffermandosi sulle differenze tra Settentrione e Meridione del Paese nel modo di fare impresa e nell'impossibilità di sviluppare ed applicare alcuni comportamenti previsti dalla responsabilità sociale che influiscono sul miglioramento della qualità del lavoro e della vita.

L'intervento dell'Assessore alle Attività Produttive del Comune di Marano introduce due temi interessanti: la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che si riflette negativamente sul tasso di occupazione femminile ed il tipo di rapporto esistente tra il mondo produttivo e quello istituzionale.

Nel primo caso l'attenzione è posta sulla necessità di sollecitare degli interventi, anche congiunti, tra pubblico e privato, per consentire alle donne di poter, allo stesso tempo, lavorare e svolgere il lavoro di accudimento e cura familiare che in molti casi non riguarda solo la propria famiglia ma si estende, anche, a parenti anziani. Questo carico ulteriore di responsabilità e lavoro domestico preclude alle donne l'accesso al mercato del lavoro o tende ad espellerle. Gli esempi di asili nido in azienda che altrove sono diffusi sono, purtroppo, rarissimi nella nostra realtà.

Il secondo argomento introdotto riguarda il rapporto tra il mondo produttivo e quello istituzionale che non può, e non dovrebbe, limitarsi alla frequentazione solo in relazione al reperimento di fondi pubblici da destinare al cofinanziamento di interventi aziendali.

Un confronto sulla programmazione dello sviluppo locale e sulla condivisione di obiettivi strategici gioverebbe ad una crescita armonica in cui possano trovare spazio, e contemperarsi, le ragioni del profitto aziendale con quelle del miglioramento della qualità della vita dei lavoratori in primis e dei cittadini in generale.

Il terzo seminario, rivolto agli operatori della sicurezza, della qualità e dell'ambiente del giuglianese, si è svolto il 29 aprile 2008 presso la Camera di Commercio di Napoli. Tra i relatori il presidente della Camera di Commercio di Napoli Gaetano Cola, il presidente dell'Arci Napoli Mariano Anniciello, il preside dell'Università Popolare di Napoli Cristofaro Sola, il direttore del Consorzio Promos Ricerche della Camera di Commercio di Napoli responsabile dello sportello regionale della RSI, Attilio Montefusco, i professionisti del settore della consulenza alle imprese per l'adozione e la gestione della RSI Chiara Anselmi e Claudia Strasserra, Sergio Bruschini dell'ARLAV Campania, Donata Ida Volino dell'INAIL Campania ed il prof. Sergio Sciarelli titolare della cattedra di Etica di impresa presso l'Università degli Studi Federico II di Napoli.

Il seminario ha visto, tra i partecipanti, i 56 allievi formati dall'Università Popolare di Napoli in materia di addetti alla sicurezza prevenzione e protezione, auditor per la gestione dei sistemi di Qualità ed auditor per i sistemi di gestione ambientale che hanno ricevuto, al termine della manifestazione, gli attestati di partecipazione. La consegna è stata fatta dal direttore regionale dell'INAIL.

L'incontro è stato di grande interesse per tre motivi: la presenza di consulenti esperti di gestione di sistemi di RSI che svolgono la loro professione al Centro ed al Nord, la pluralità di soggetti attori della RSI in Campania e la pregnanza del momento della consegna degli attestati a dei neo-professionisti che si accingono ad occuparsi di RSI nel territorio target individuato dal progetto, la sub area produttiva giuglianese ed in quello, più ampio, regionale.

Il confronto con professionisti che operano nel Centro e nel Nord del nostro Paese ha reso possibile prendere consapevolezza del grado di diffusione ed applicazione dei comportamenti socialmente responsabili nel territorio campano evidenziando, ahinoi, una situazione che ricorda molto da vicino il concetto, più volte ricordato nella letteratura economica, del Paese a due velocità.

Lo scenario che emerge dalle relazioni presentate da Anselmi e Strasserra è profondamente diverso da quello locale in cui operiamo. Si denota, nei loro interventi, una attenzione da parte

delle imprese del centro – Nord ad intraprendere un percorso di RSI dettato dalla convinzione che ciò sia non solo un atto socialmente dovuto al territorio nel quale si lavora ed alla comunità che lo abita, ma anche, una iniziativa economicamente valida per l'impresa. Molte aziende hanno compreso che investire in RSI non vuol dire caricarsi di costi inutili ma, anzi, programmare interventi redditivi perché in grado di aumentare la produttività. Se i dipendenti hanno la possibilità di portare i propri figli in un asilo nido aziendale o mandarli in un campo estivo o godere di uno spazio verde attrezzato sono più tranquilli e motivati e questa maggior tranquillità e motivazione si traduce in maggior produttività, minor scarto nella fase del controllo di Qualità della produzione e maggiore affezione verso l'azienda.

Purtroppo gli esempi che ci vengono illustrati sono molto lontani dalla nostra realtà.

Ciò che è importante è che i neo-consulenti usciti dai percorsi formativi abbiano ascoltato il racconto di uno spaccato socioeconomico che rappresenta un modello verso il quale tendere: un modus operandi volto all'adozione di comportamenti socialmente responsabili radicato nella cultura imprenditoriale.

Il secondo aspetto su cui soffermarsi riguarda la presenza dei molti e diversi attori che operano nel settore della RSI: i dirigenti dell'INAIL, i dirigenti dell'ASL, i dirigenti dell'ARLAV, i dirigenti dello sportello RSI della Camera di Commercio, i rappresentanti del mondo accademico e quelli del mondo della formazione professionale.

Incontrarsi e discutere degli approcci e delle metodologie di lavoro è fondamentale per contribuire alla diffusione della RSI e per condividere un percorso in continuo divenire.

Potersi confrontare con colleghi che operano su segmenti diversi dal proprio, ma tutti riconducibili al minimo comune denominatore della RSI, ha costituito un reciproco arricchimento ed una possibilità di fornire indicazioni preziose circa l'attuale fabbisogno professionale da soddisfare.

Il terzo aspetto rilevante della manifestazione è stata la cerimonia di consegna degli attestati che ha visto protagonisti gli allievi dei tre percorsi formativi svoltisi a Scampia presso la sede dell'Università Popolare di Napoli.

I ragazzi, giovani e meno giovani, hanno partecipato con profitto ai corsi full immersion con rilascio di titoli qualificanti e, con emozione, hanno ritirato i loro attestati di qualifica.

L'esperienza dei seminari è stata positiva. Gli interventi sono stati pensati per il territorio bersaglio del progetto e lì sono stati organizzati per coinvolgere gli imprenditori, gli stakeholder, la società civile.

I risultati hanno dimostrato che lavorare per il territorio sul territorio è difficile ma gratificante.

I percorsi formativi

I percorsi formativi realizzati dall'Università Popolare di Napoli, in collaborazione con il Consorzio Promos Ricerche responsabile dello sportello regionale sulla RSI per la Camera di Commercio di Napoli e con la Camera di Commercio di Napoli, sono tre: Addetto alla sicurezza prevenzione e protezione I livello Modulo A, Auditor/Responsabile gruppo di Audit di Sistemi di Gestione per la Qualità, Auditor interno di Sistemi di Gestione Ambientale.

Nella realizzazione del primo è stata coinvolta l'INAIL che ha indicato i docenti e certificato l'attestato di qualifica finale. La durata del corso è stata di 32 ore distribuite in 6 giornate ed ha visto in aula 21 allievi.

Il secondo, rivolto agli aspiranti auditor per la gestione dei sistemi di Qualità, ha previsto il rilascio di un attestato valido ai fini della conduzione di audit interni ed esterni di Sistemi di Qualità dell'IMQ formazione che ha indicato i docenti. La durata del corso è stata di 40 ore suddivise in 7 giornate ed ha visto in aula 18 formandi.

Il terzo, rivolto agli aspiranti auditor per la gestione dei sistemi ambientali, ha previsto il rilascio di un attestato valido ai fini della conduzione di audit interni di Sistemi di Gestione Ambientale certificato secondo gli standard internazionale UNI. I docenti sono stati indicati dall'IMQ formazione. La durata del percorso è stata di 24 ore in 4 giornate ed ha visto in aula 17 discenti.

Gli allievi di tutti e tre i corsi hanno sostenuto degli esami finali per il conseguimento del titolo.

Gli interventi hanno avuto, tutti, carattere di full immersion. Gli allievi, diplomati, laureandi e laureati, sin dalla fase di selezione dei partecipanti, sono stati informati circa l'impegno richiesto per il conseguimento del titolo.

La distinzione per genere dei partecipanti fa registrare la frequenza ai corsi di 32 donne e 24 uomini così distribuiti per fasce di età: 19 allievi compresi tra i 18 ed i 25 anni, 27 allievi tra i 26 ed i 40 anni e 10 allievi tra i 41 ed i 60 anni.

La progettazione degli interventi formativi è scaturita dall'analisi dei dati emergenti dalla decodifica dei questionari somministrati per l'indagine, dalle relazioni presentate dagli operatori di sportello e dagli esiti dei primi due seminari, quello di Giugliano rivolto agli imprenditori e quello di Marano rivolto agli stakeholder. Grazie all'incrocio delle informazioni si è tracciata una mappatura del fabbisogno formativo. Ciò che il territorio

chiedeva erano professionisti in grado di curare la sicurezza nei luoghi di lavoro, auditor per i sistemi di Qualità e per i sistemi di gestione ambientale.

Ci si è posti, dunque, l'obiettivo di formare dei giovani in questi specifici settori dando loro un titolo immediatamente spendibile nel mercato del lavoro.

La preparazione dei percorsi formativi ha avuto, in certi momenti, il sapore della sfida. Portare a Scampia docenti dell'IMQ e dell'UNI e svolgere corsi di elevata qualificazione nell'area Nord di Napoli ha rappresentato un traguardo significativo. Il riconoscimento della significatività è giunto soprattutto dagli allievi, stupiti e contenti di non doversi recare fuori regione e affrontare spese considerevoli per conseguire un titolo ambito.

I partecipanti sono stati selezionati tra coloro che risiedono nell'area giuglianese o che in essa hanno interessi lavorativi.

Si è scelto di dare un segnale forte: la formazione è erogata per coloro che la metteranno a frutto sul territorio oggetto di intervento del progetto. Come per l'organizzazione dei seminari anche per la realizzazione dei percorsi formativi il principio guida è stato lavorare sul territorio per il territorio.

Come si nota dai grafici elaborati a seguito della decodifica dei questionari per la valutazione degli interventi formativi appositamente elaborati, il livello di chiarezza espositiva dei docenti è stato ritenuto, dalla maggior parte dei partecipanti, tra il discreto e l'ottimo, stessa valutazione ha ricevuto la capacità di coinvolgimento da parte dei docenti, ed il livello di trasmissione dei contenuti.

Relativamente al grado di conoscenza della RSI il 55% ha dichiarato di averne una discreta conoscenza. Le metodologie didattiche prescelte dai docenti (lezione di tipo frontale, lavoro di gruppo, esercitazioni di problem solving, simulazioni) sono state ritenute valide.

Il grado di soddisfazione rispetto ai contenuti si attesta su una valutazione ottima. Il percorso formativo è stato ritenuto molto utile ed immediatamente spendibile nel mercato del lavoro ed inoltre, come espressamente dichiarato per:

- *Perché la sicurezza sul lavoro è ormai un problema che va affrontato in modo efficace poiché le vittime sono in continuo aumento*
- *Per la possibilità di approfondire tematiche conosciute in modo superficiale*
- *Per la possibilità di apprendere cose nuove*
- *Perché ha fornito conoscenze necessarie per il lavoro*
- *Perché si sono affrontate tematiche reali ed utili al proseguimento di altri percorsi*
- *Perché i docenti erano preparati e l'organizzazione ottima*

Un dato significativo emerge dalla domanda dedicata alla sede dell'ente di formazione a cui il 96% degli allievi ha risposto dichiarandone l'adeguatezza soffermandosi sulla disponibilità del personale di front office nell'accoglienza. Stessa valutazione, quasi plebiscitaria (98%), si registra per la risposta al quesito relativo all'adeguatezza degli strumenti di supporto (PC, videoproiettori, materiali didattici).

La consegna degli attestati è avvenuta nell'ambito del III seminario previsto dal progetto rivolto agli operatori della sicurezza, della qualità e dell'ambiente che si è svolto il 29 aprile 2008 presso la Camera di Commercio di Napoli.

Gli allievi hanno ricevuto gli attestati dal Direttore Regionale dell'INAIL, dal Preside dell'Università Popolare di Napoli e dal presidente dell'ARCI Napoli, soggetto capofila del progetto.

Il seminario, tappa conclusiva del segmento di lavoro ed attività curate e gestite dall'Università Popolare di Napoli, ha rappresentato per gli allievi un importante momento di verifica con il mondo del lavoro nel quale o già si opera o si intende operare.

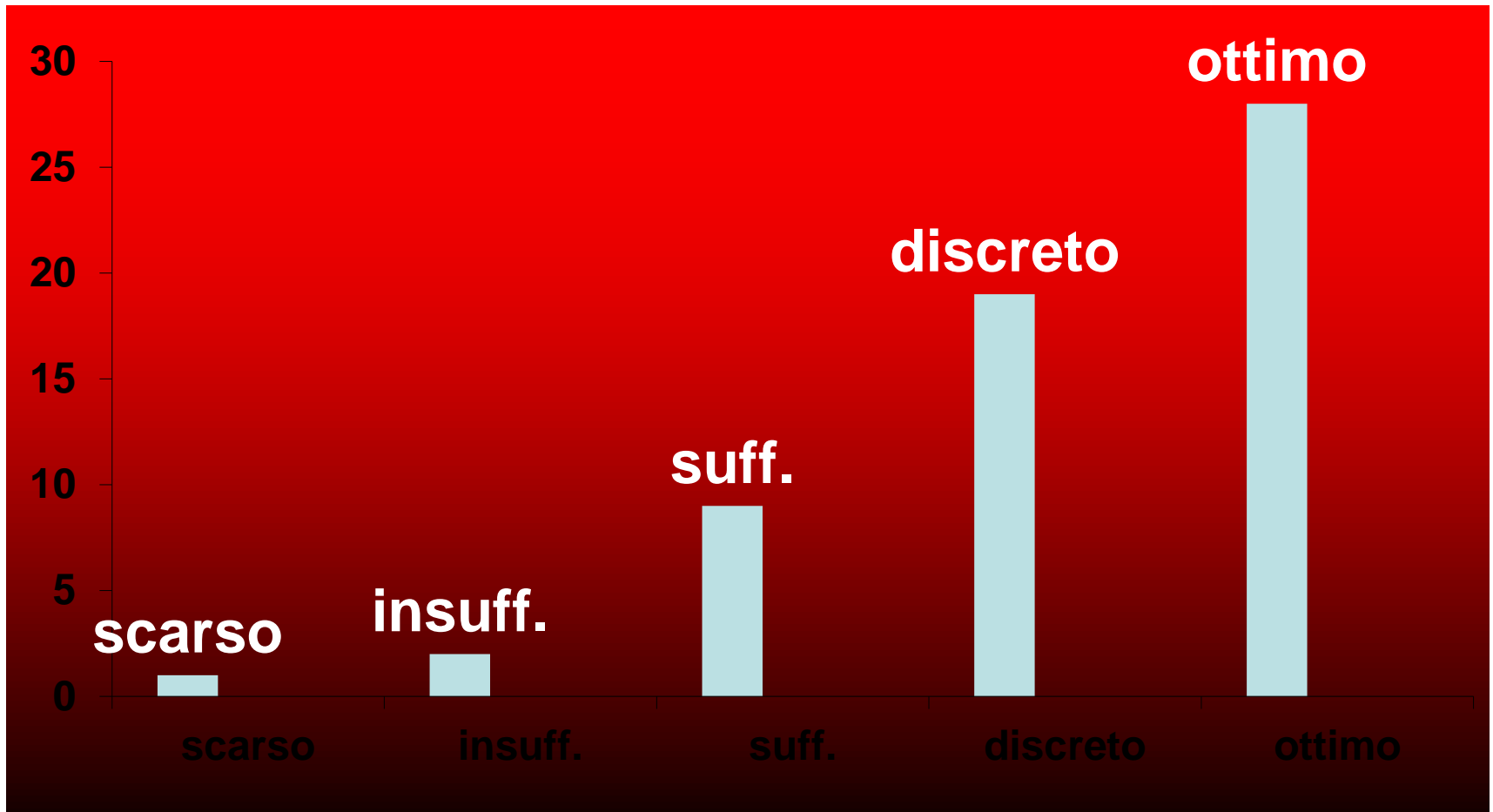
I 56 partecipanti formati hanno ascoltato e preso parte al dibattito ponendo quesiti circa la reale possibilità delle imprese di accedere all'abbattimento del premio assicurativo secondo quanto previsto dalla modulistica denominata OT24 chiedendolo direttamente ai dirigenti dell'INAIL o quali comportamenti tenere in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro ai dirigenti dell'ASL presenti tra i relatori.

L'università Popolare di Napoli ha provveduto ad inoltrare, alle imprese contattate durante lo svolgimento delle diverse attività progettuali, l'elenco degli allievi formati che hanno conseguito il titolo. Lo scopo della segnalazione è quello di favorire il matching tra domanda ed offerta di lavoro e rispondere ad un bisogno emerso durante la fase di indagine e lo svolgimento dei seminari.

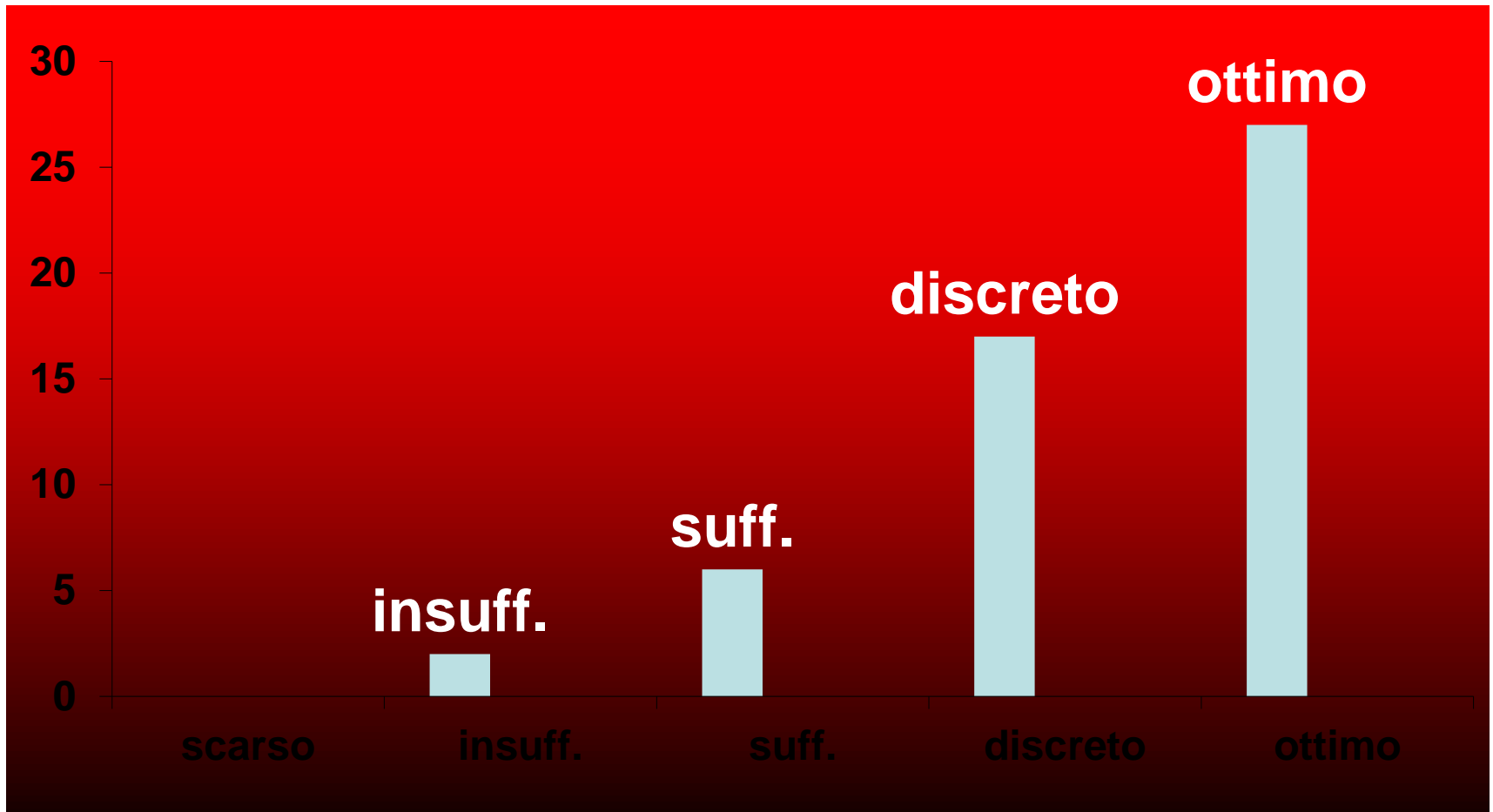
ALLEGATO G

VALUTAZIONE ALLIEVI
PERCORSI FORMATIVI

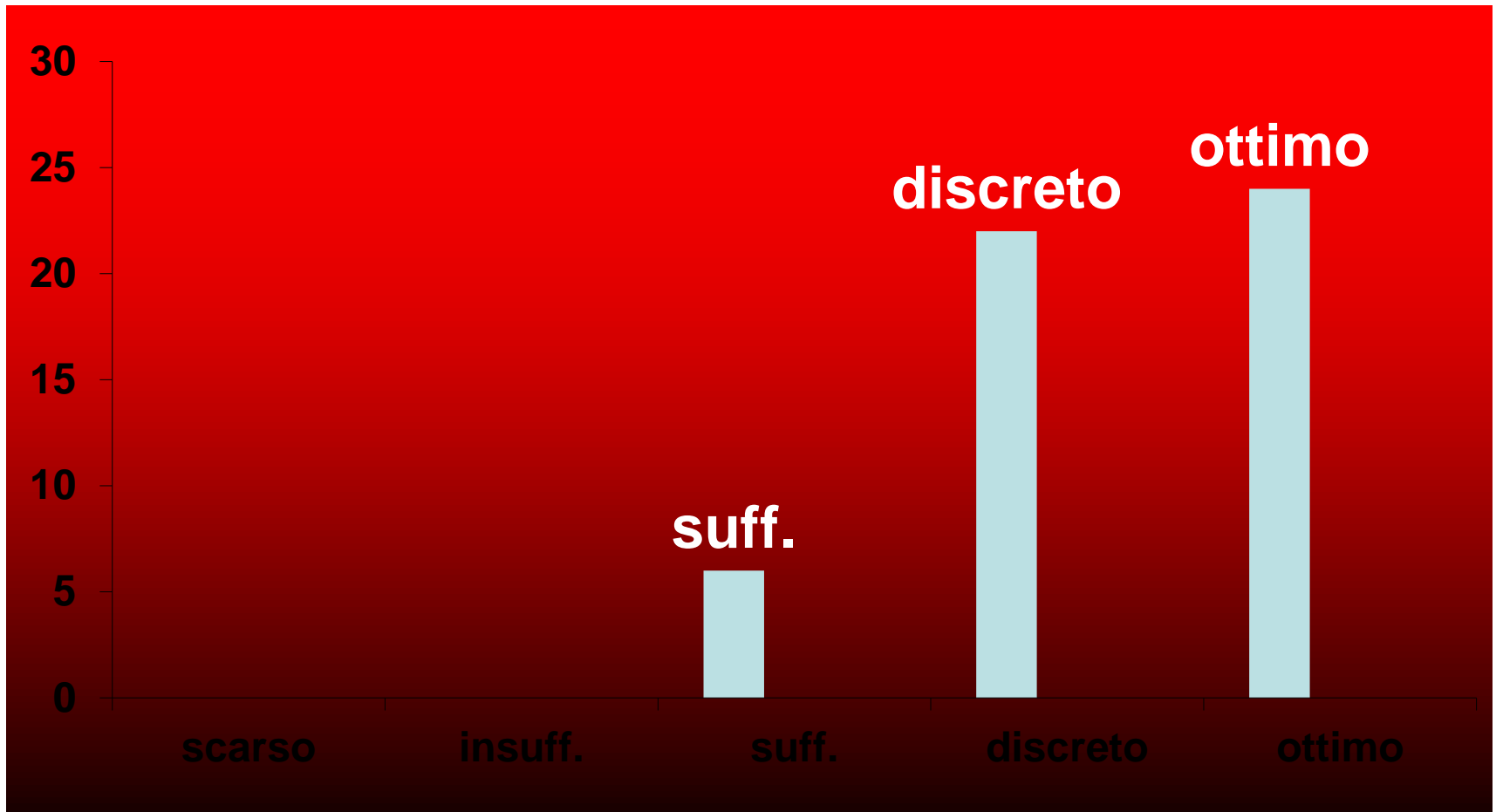
Livello di chiarezza espositiva dei docenti



Livello di coinvolgimento da parte dei docenti



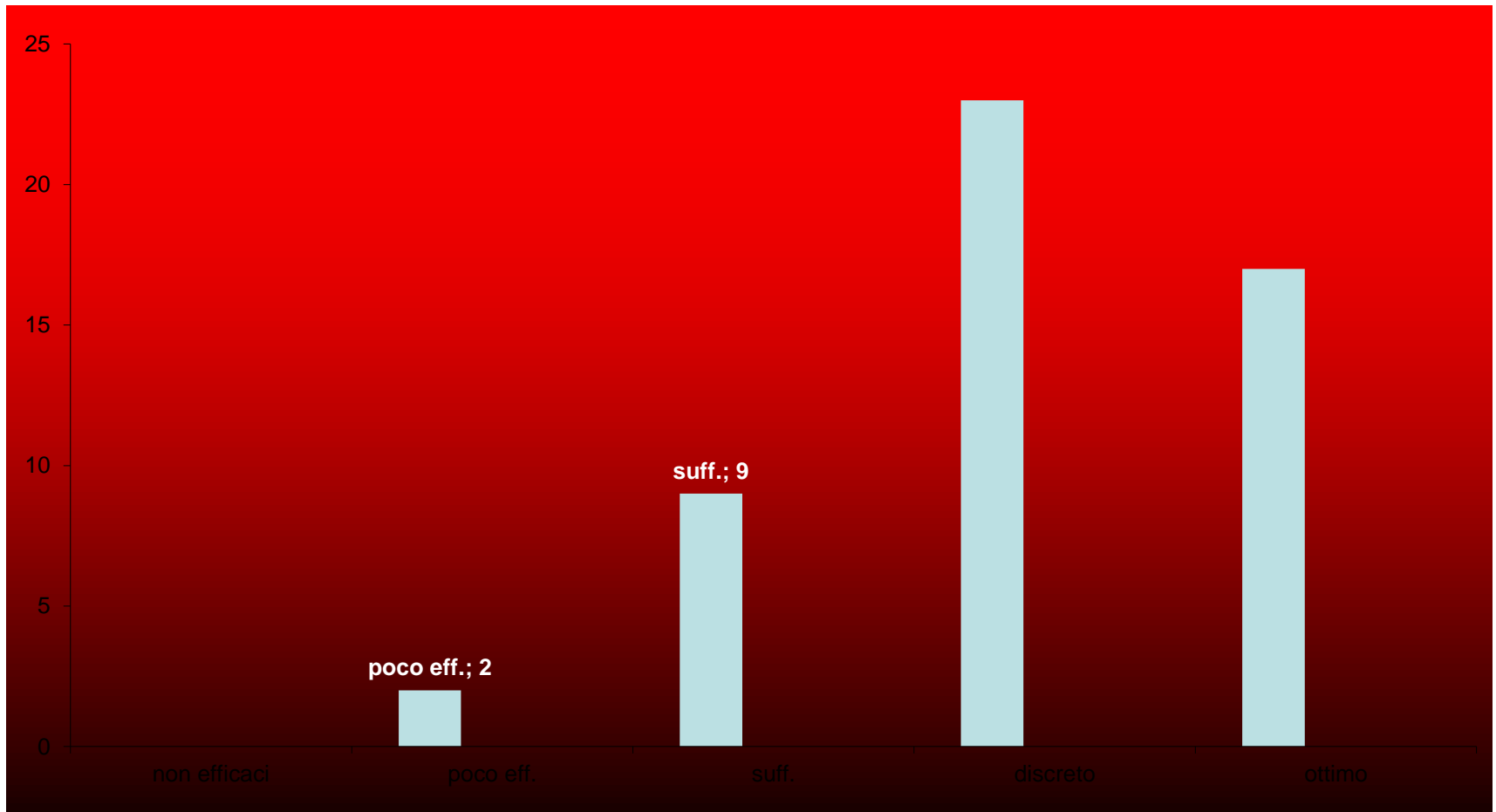
Livello di trasmissione dei contenuti da parte dei docenti



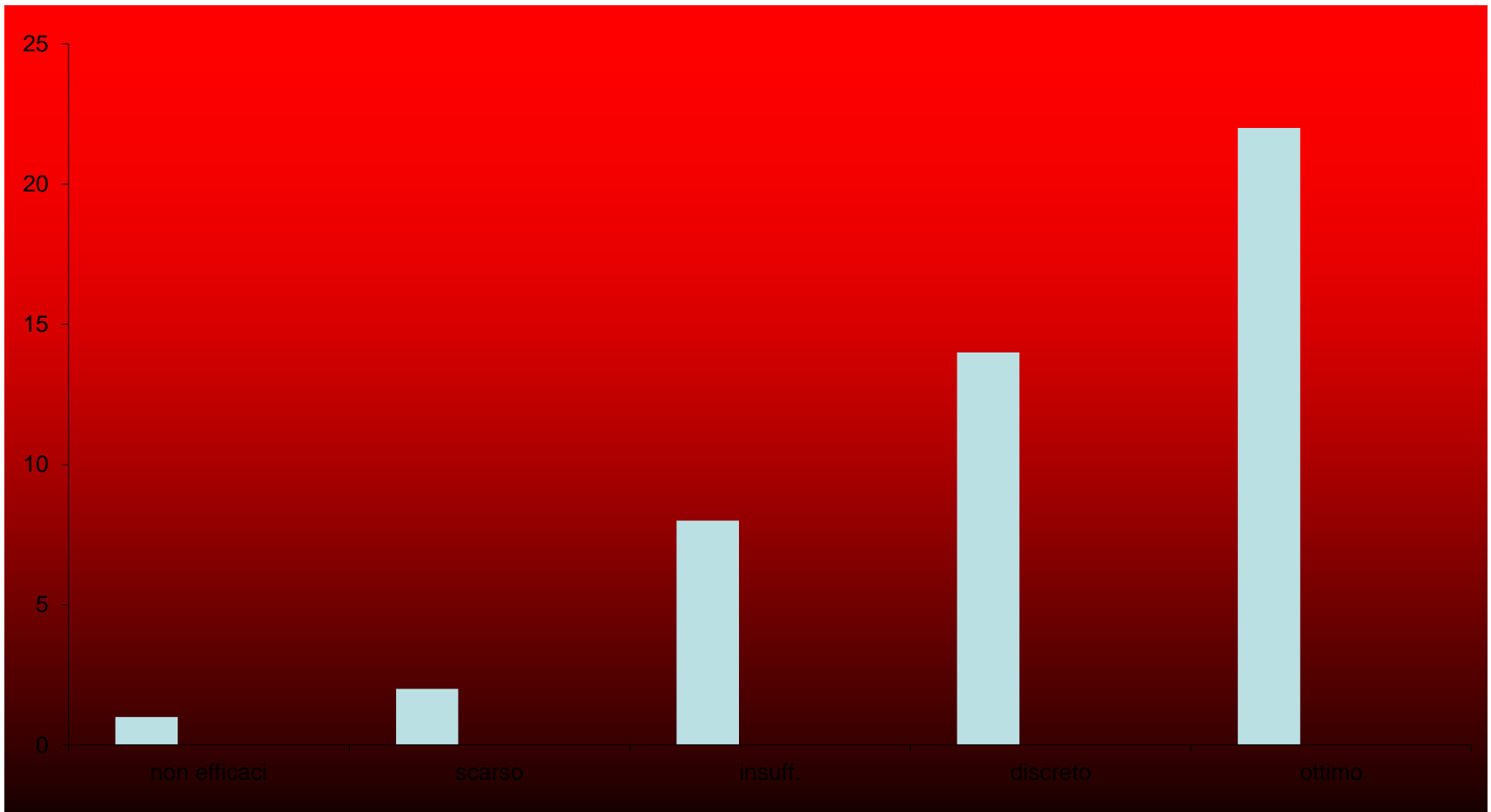
Conosceva già la responsabilità sociale delle imprese?



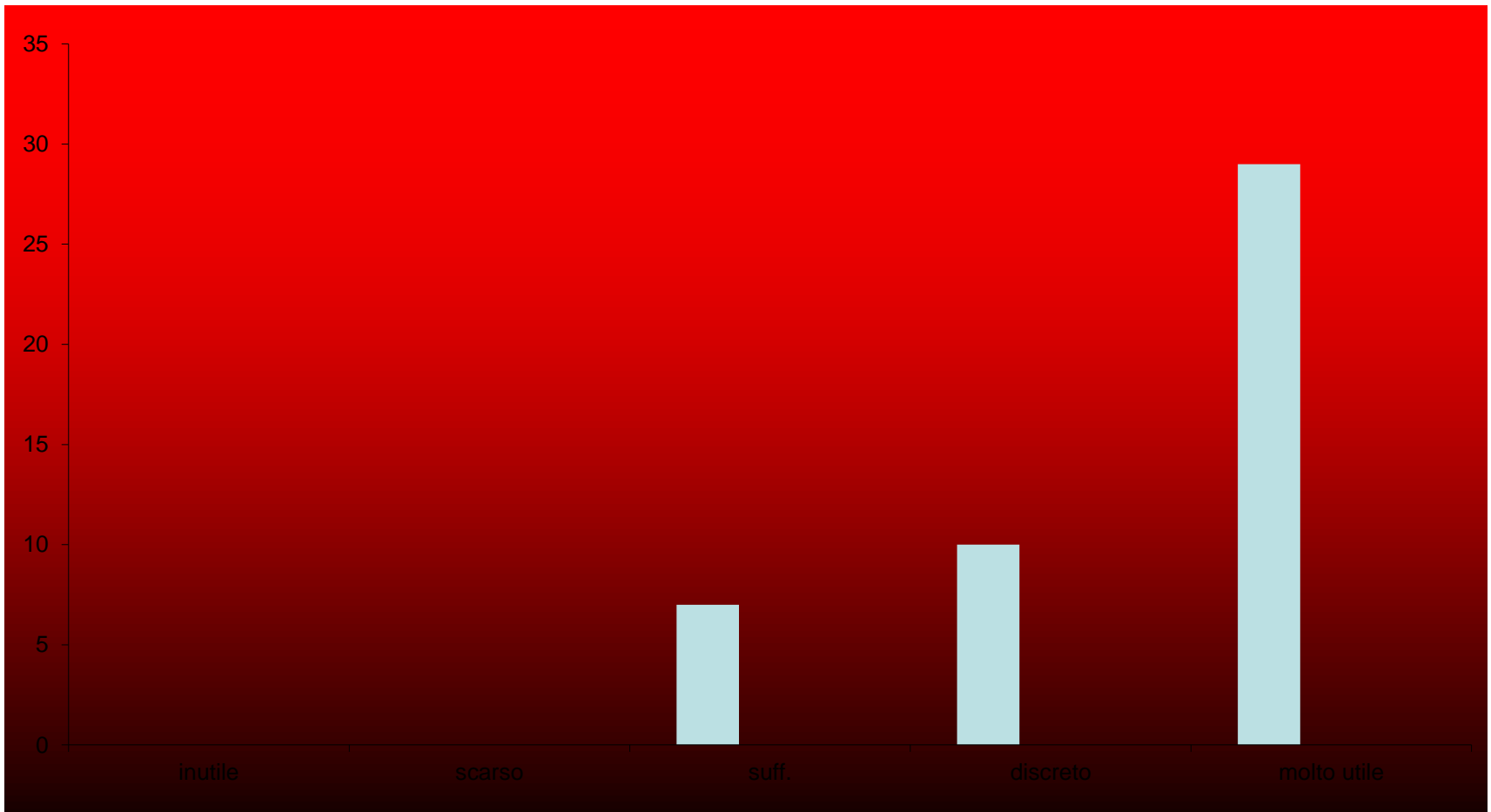
Valutazione delle metodologie didattiche adottate



Grado di soddisfazione dei contenuti



Utilità del percorso formativo



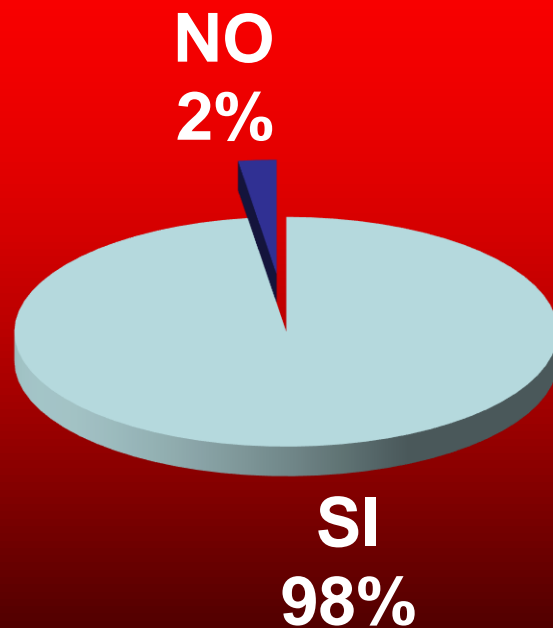
Se sì perché?

- La sicurezza sul lavoro è ormai un problema che va affrontato in modo efficace perché le vittime sono in continuo aumento
- Per la possibilità di approfondire tematiche conosciute in modo superficiale
- Ho appreso cose di cui non ero a conoscenza
- Perché mi ha dato conoscenze necessarie per il lavoro
- Perché si sono affrontate tematiche reali ed utili al proseguimento di altri percorsi
- Docenti preparati e organizzazione ottima

Ritiene che la sede di svolgimento sia adeguata?



Ritiene che gli strumenti di supporto
(PC, videoproiettore etc.) siano adeguati?



Temi ed argomenti che abbiamo trovato interessanti

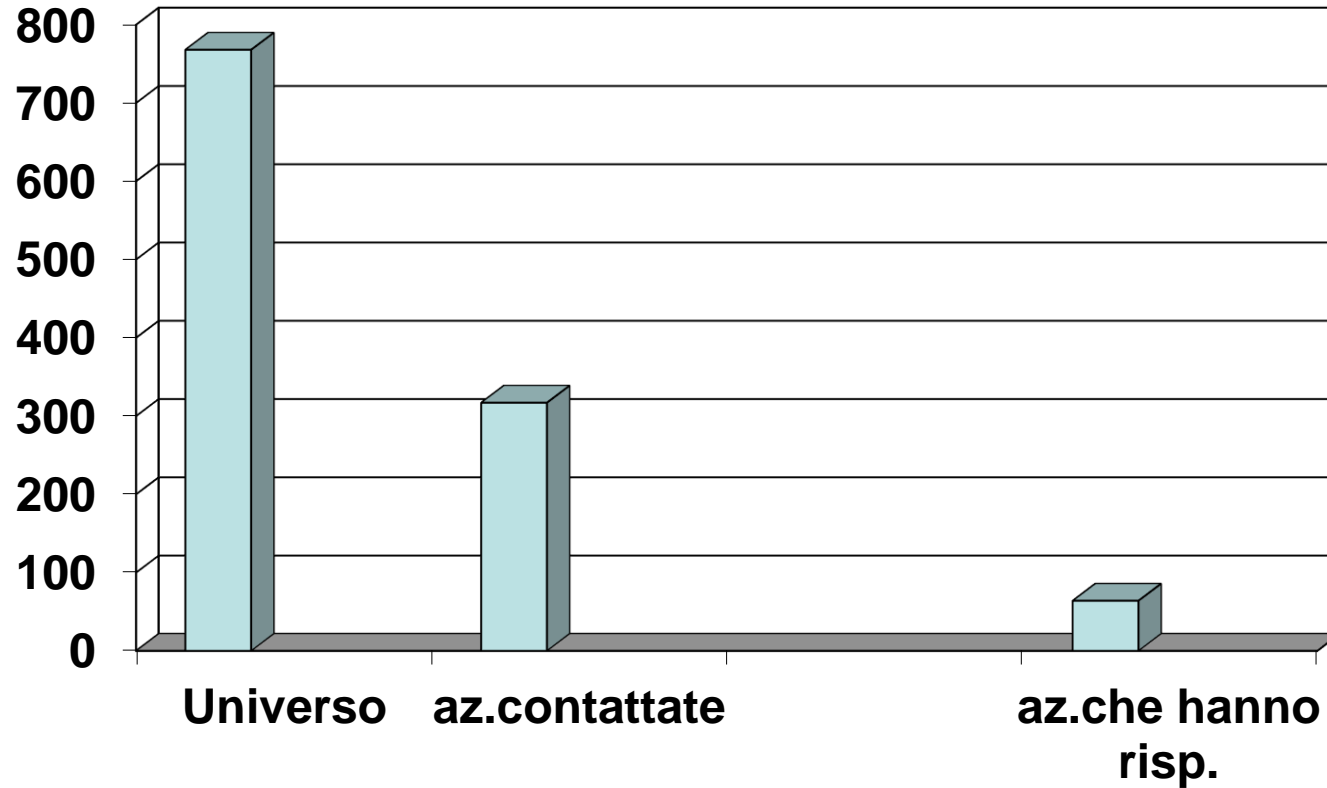
- La classificazione dei rischi in relazione alla normativa
- Ambienti di lavoro
- Rischio elettrico
- La valutazione dei rischi
- ISO 9001
- ISO 14000

Se dovessi definire questo corso con 3 parole...

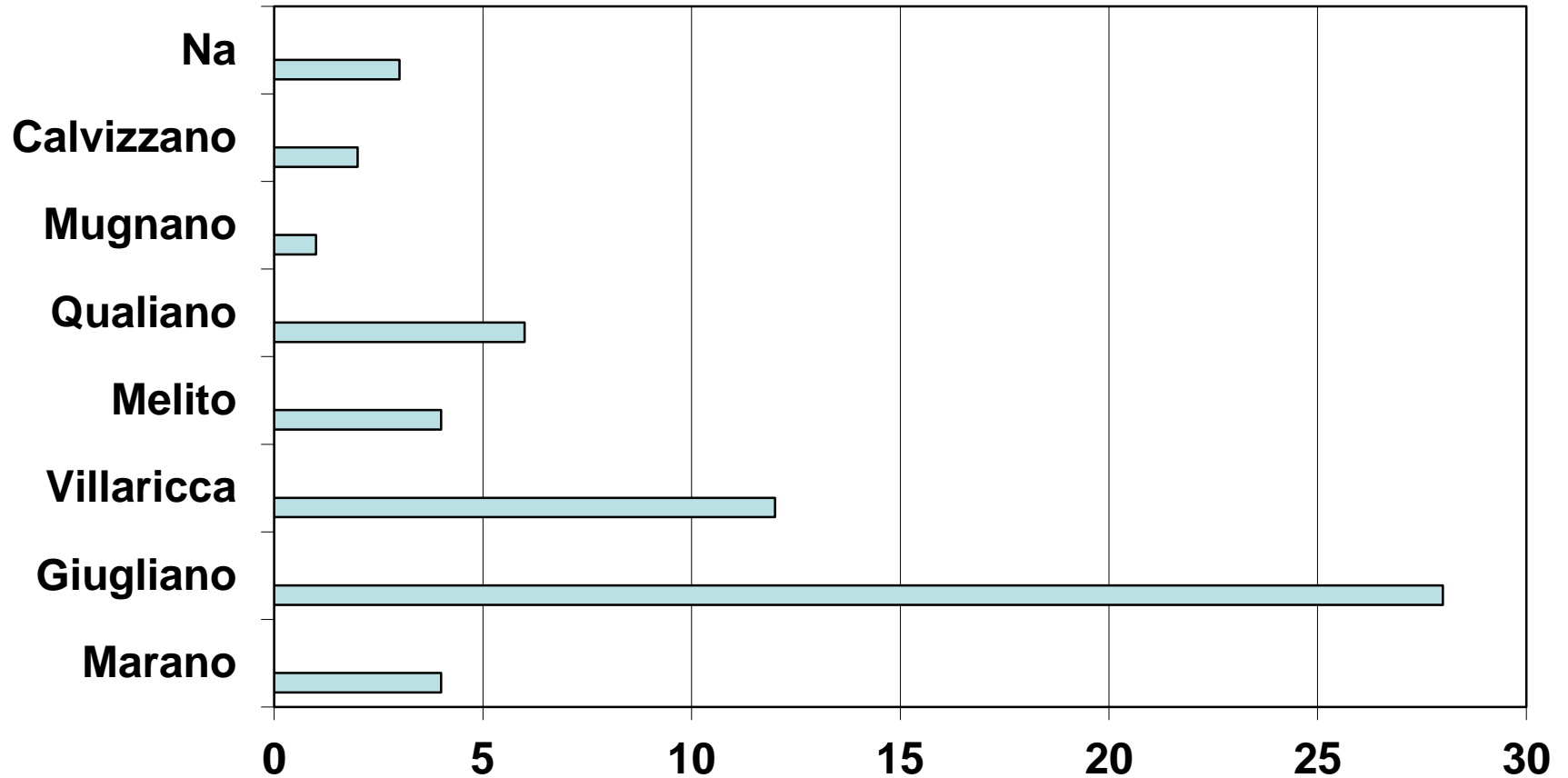
- Ottimo, preciso, veloce
- utile, impegnativo, puntuale
- Ben organizzato, formativo, interessante
- Puntuale, ricco di contenuti, necessario

ALLEGATO H

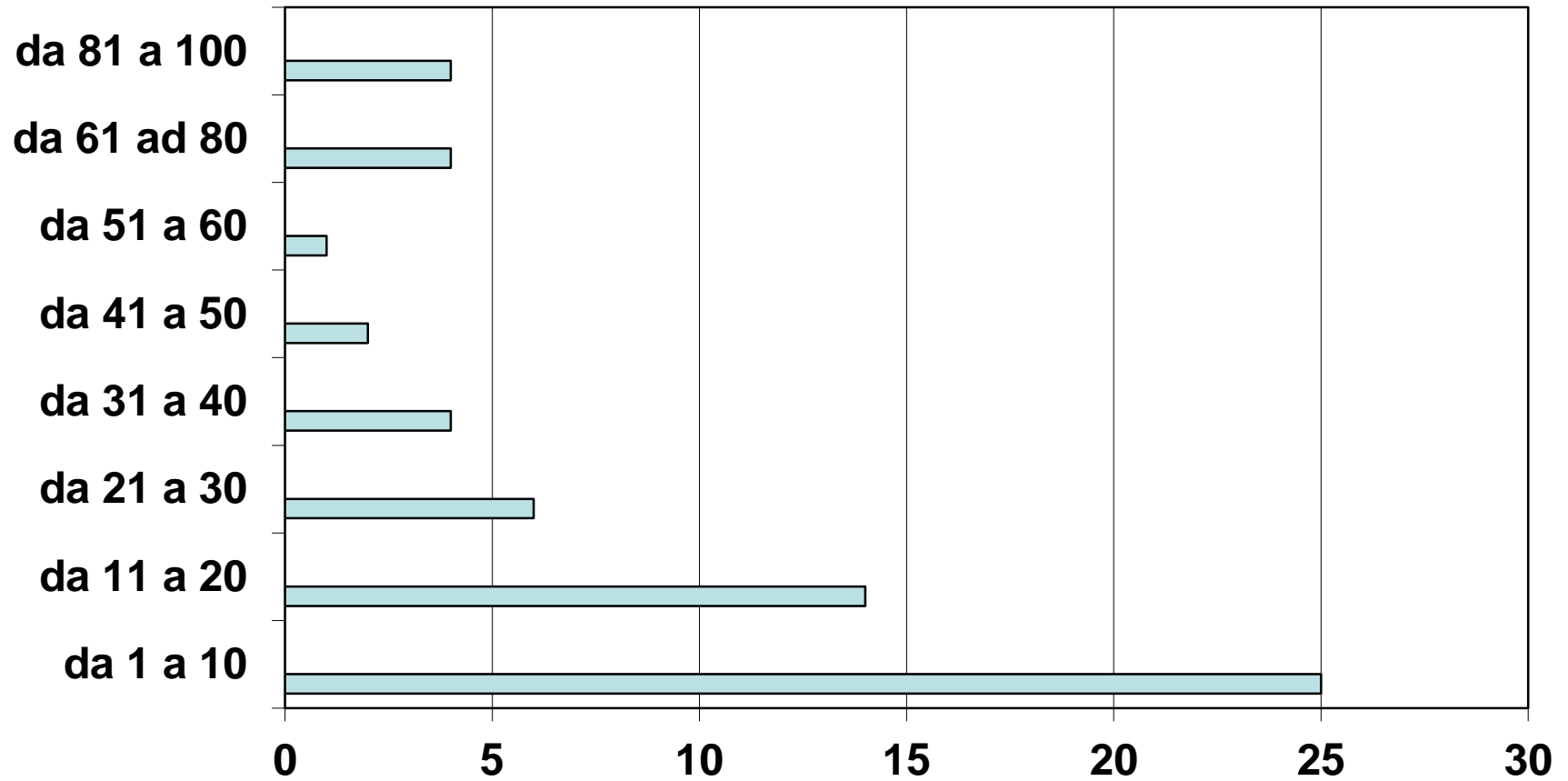
Universo delle imprese



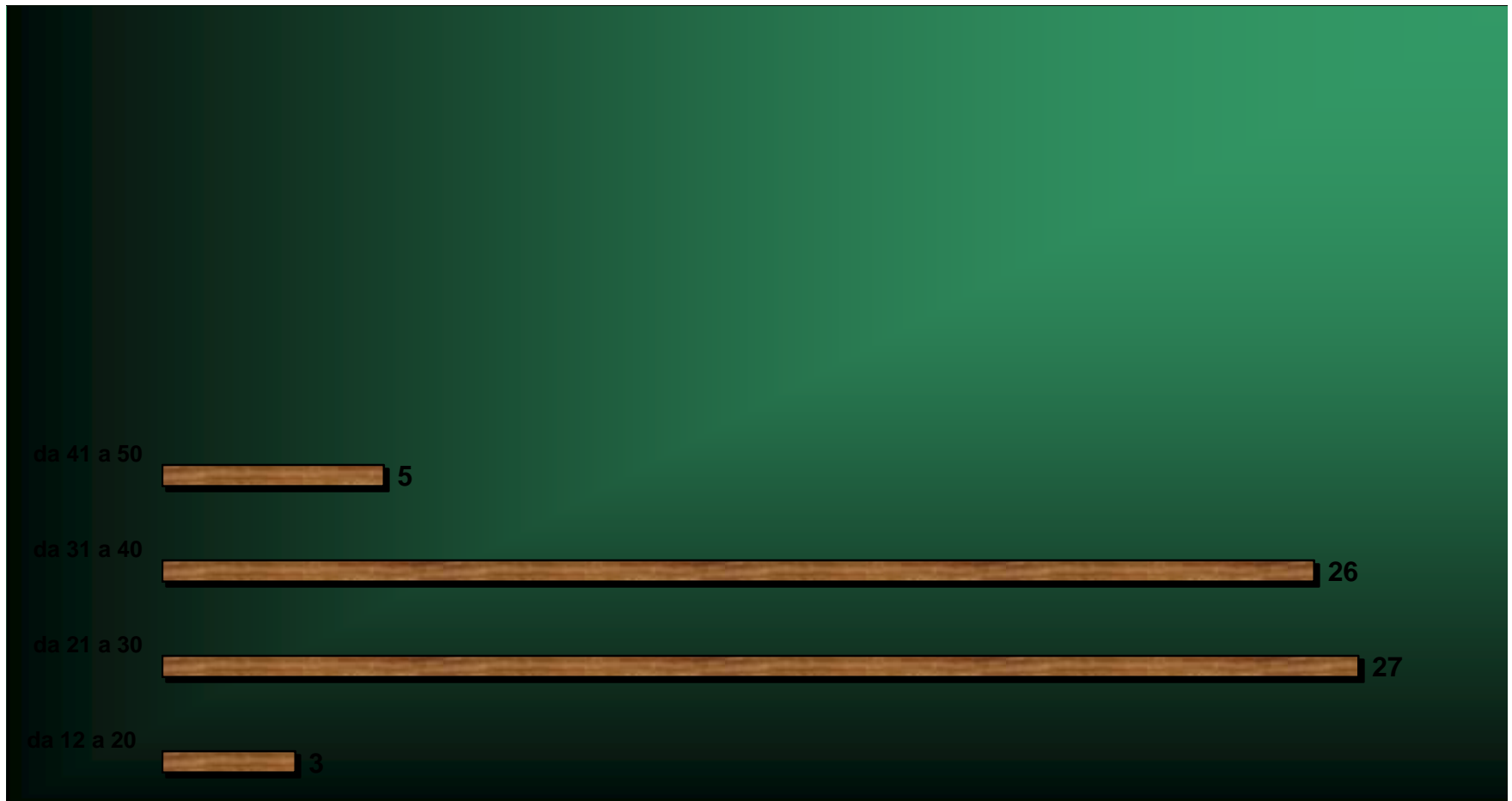
Distribuzione delle imprese per comune



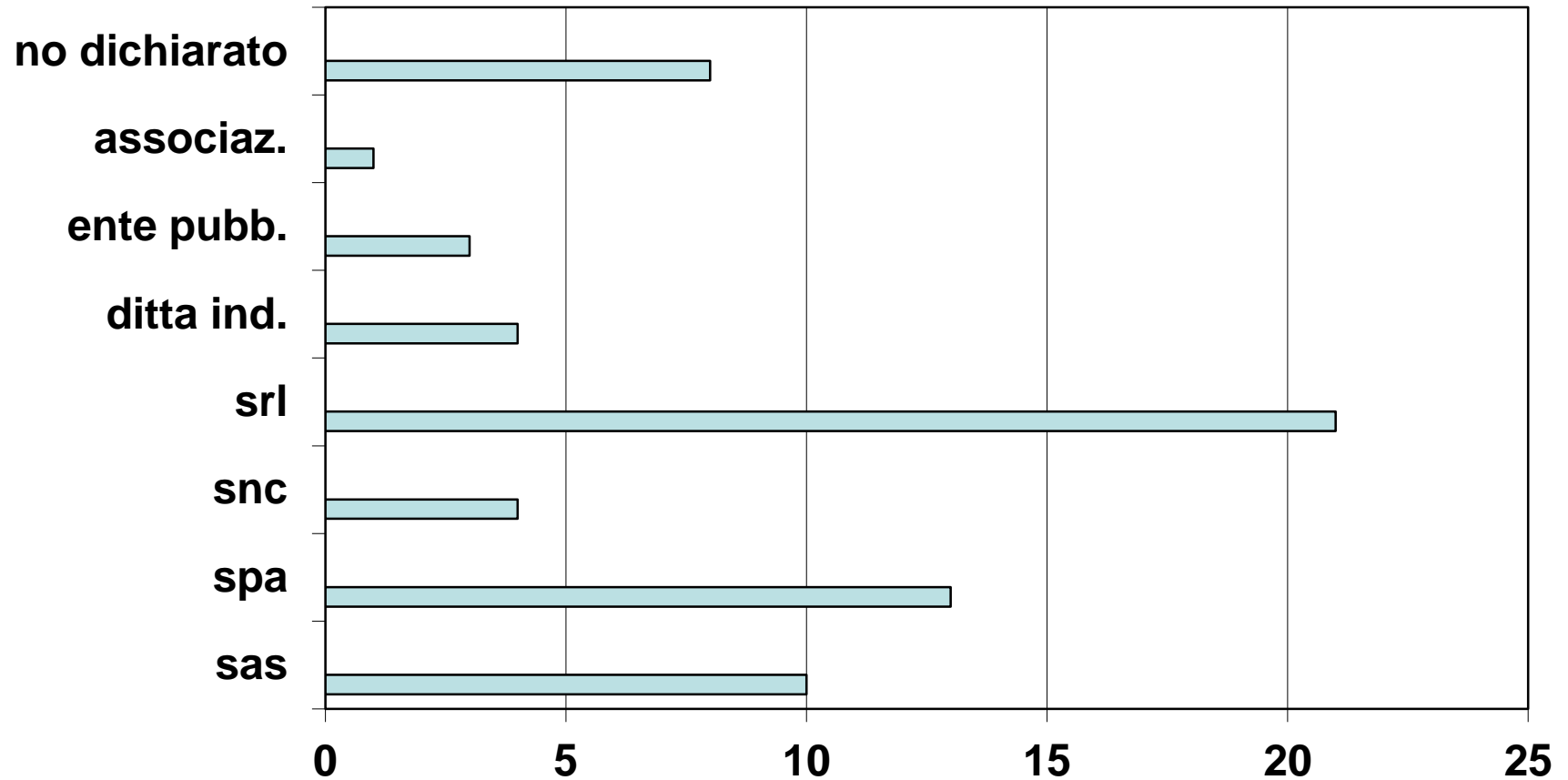
Numero addetti delle imprese



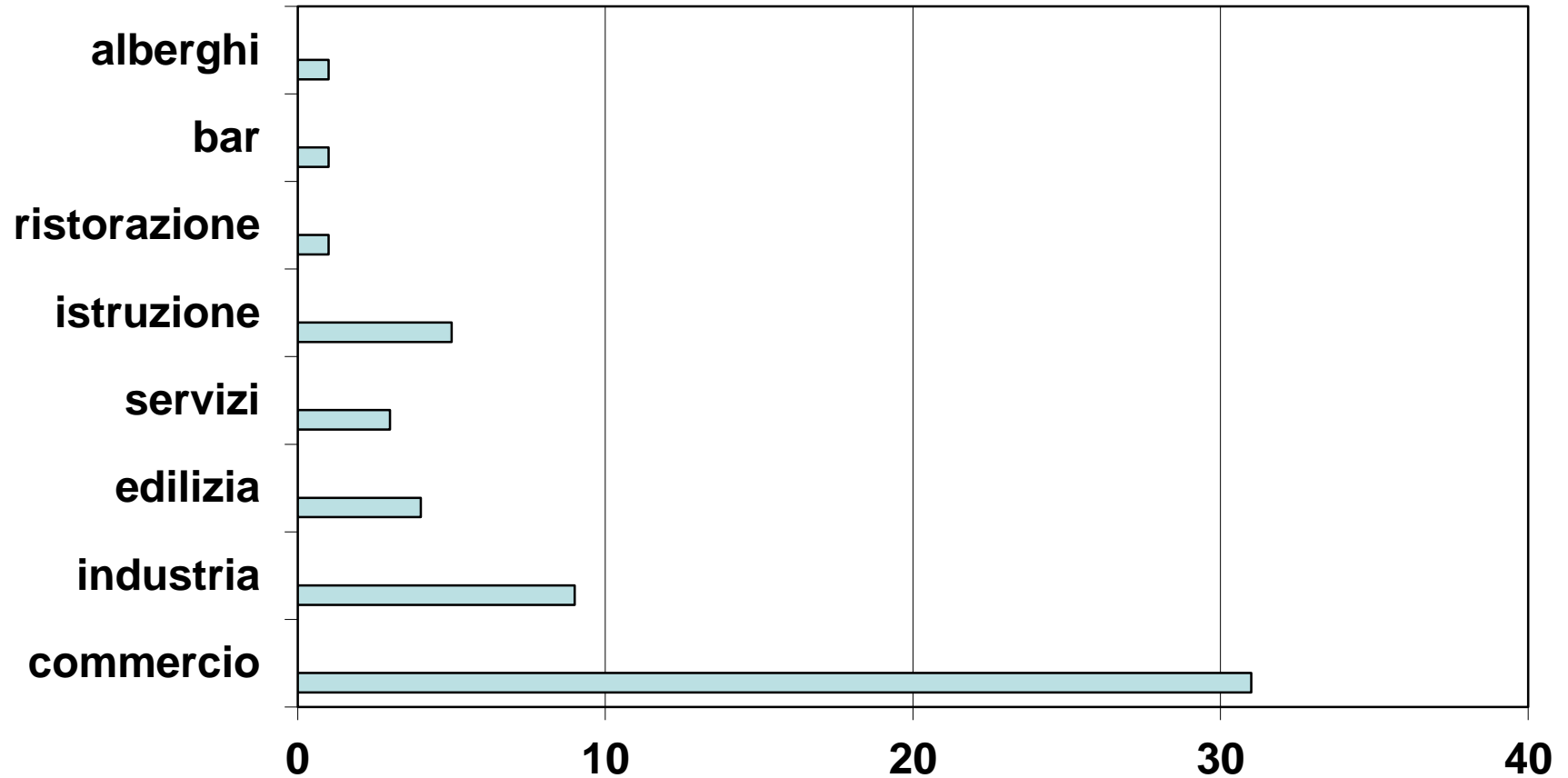
Età media degli addetti delle aziende



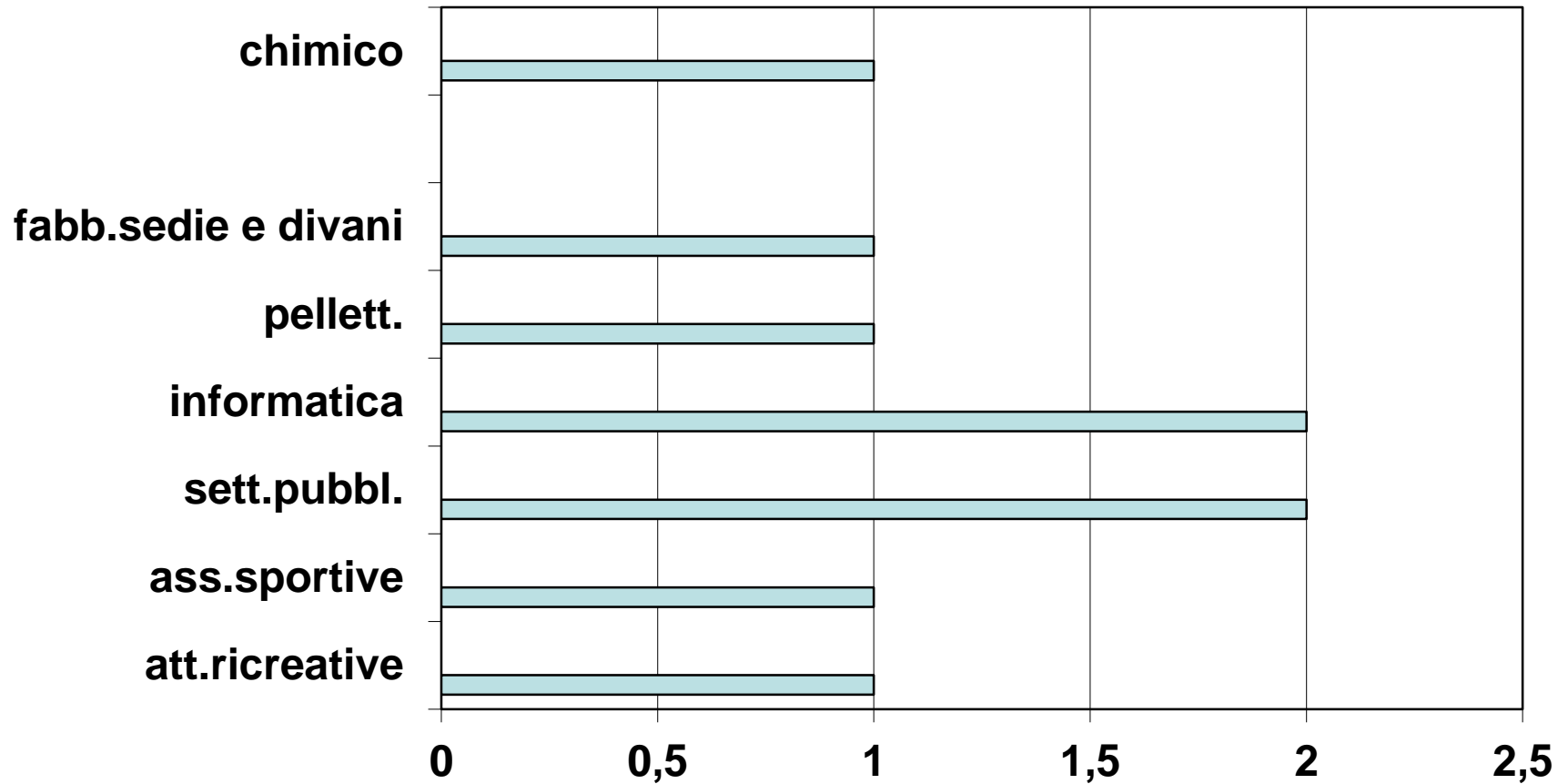
Forma giurídica delle imprese



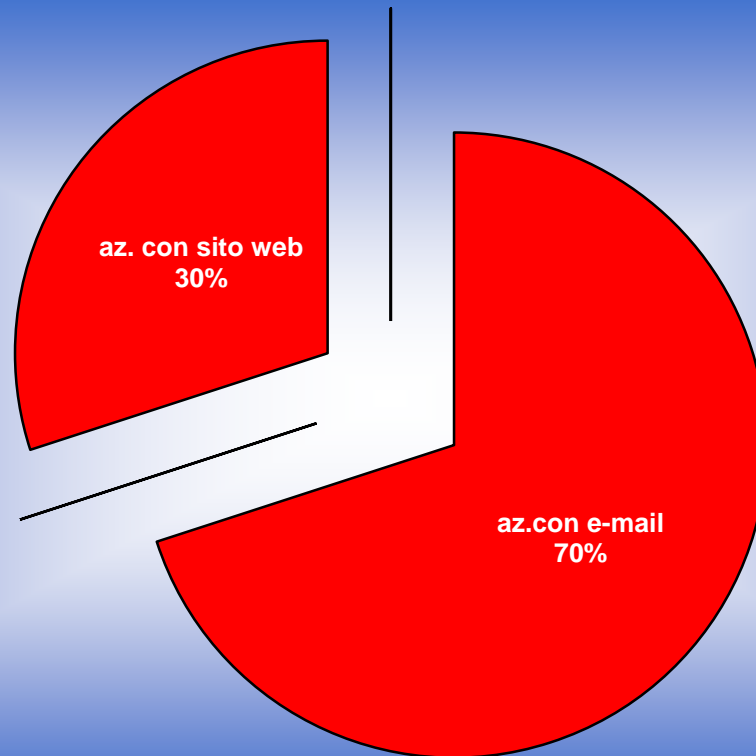
Settore economico di appartenenza delle imprese



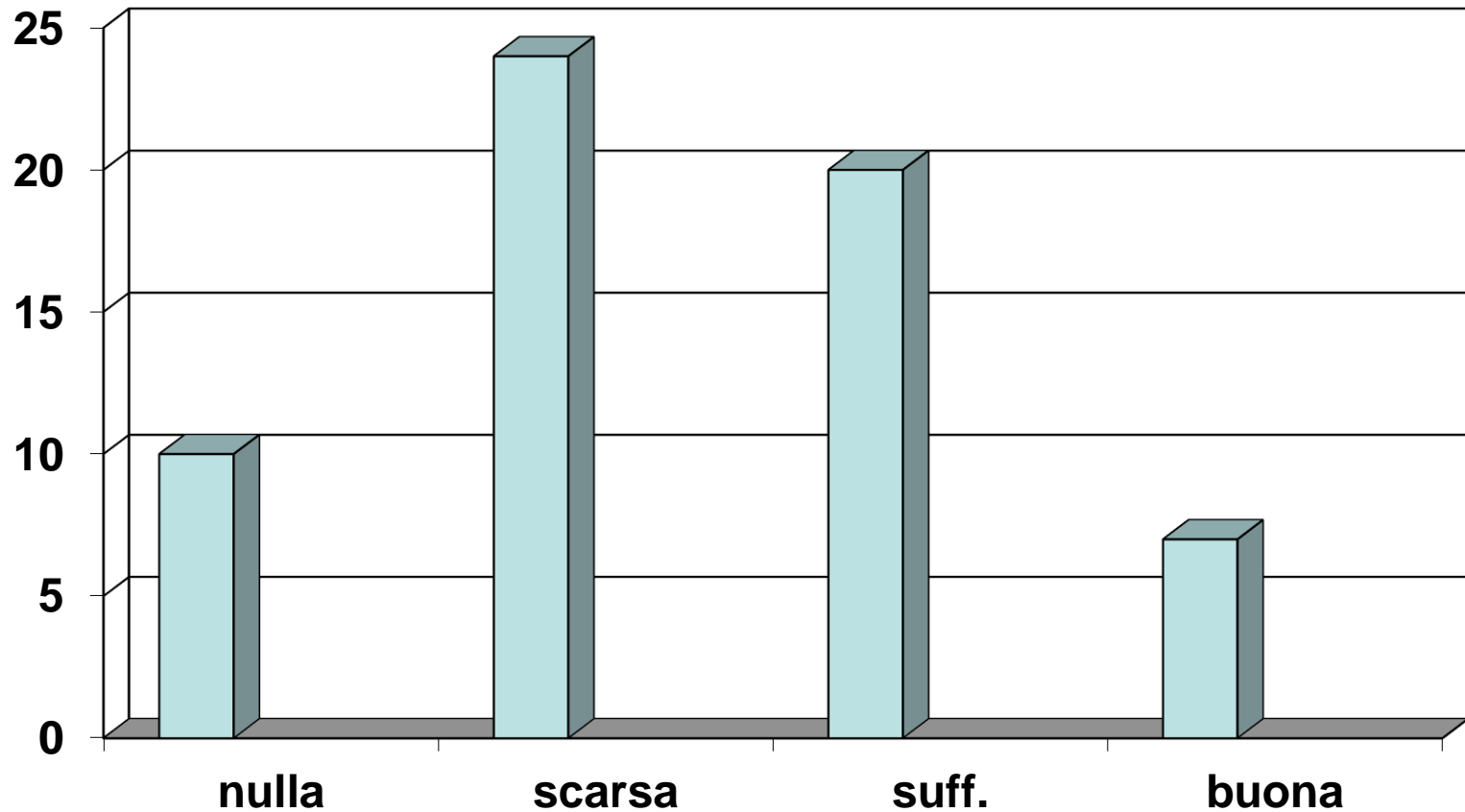
Settore economico di appartenenza delle imprese



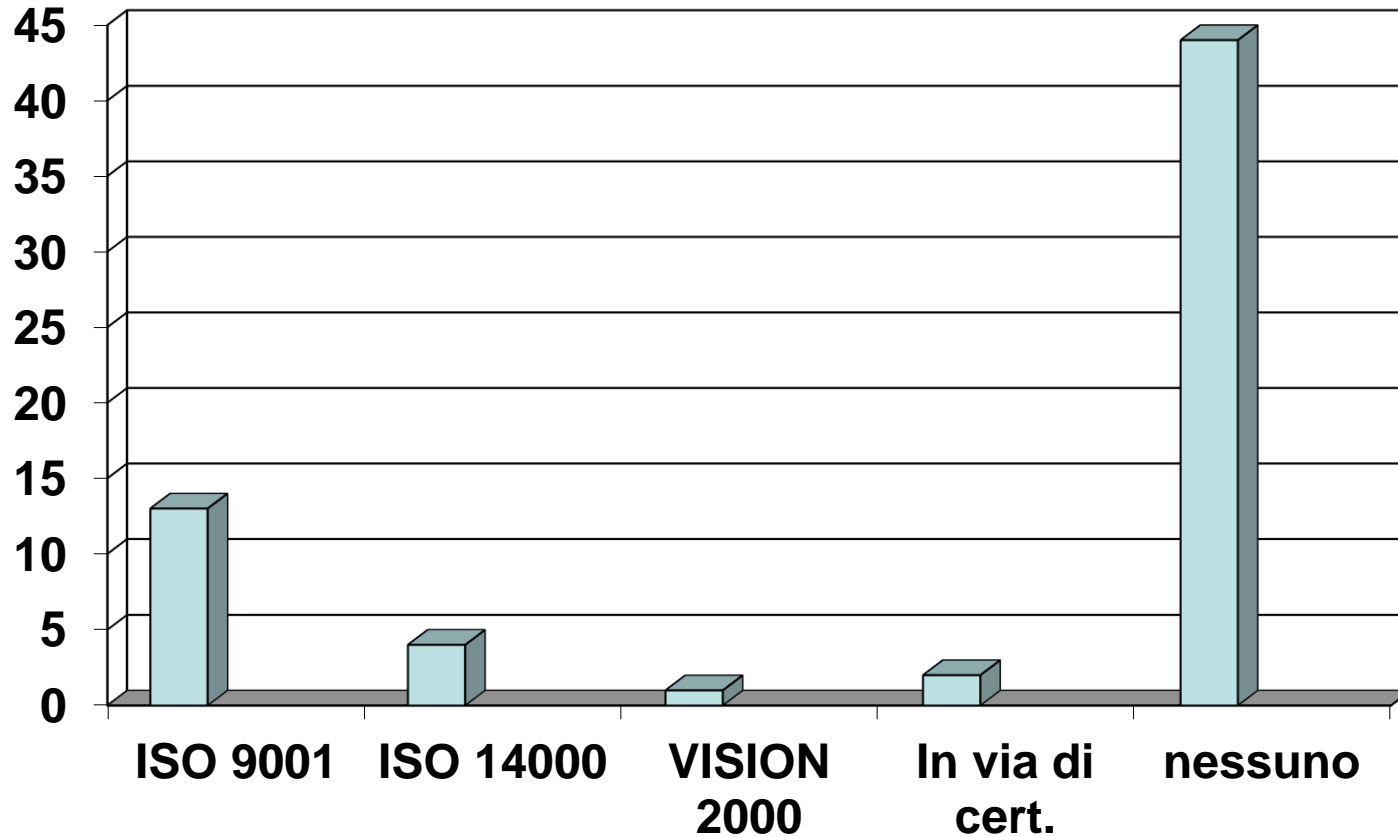
Grado di informatizzazione delle imprese



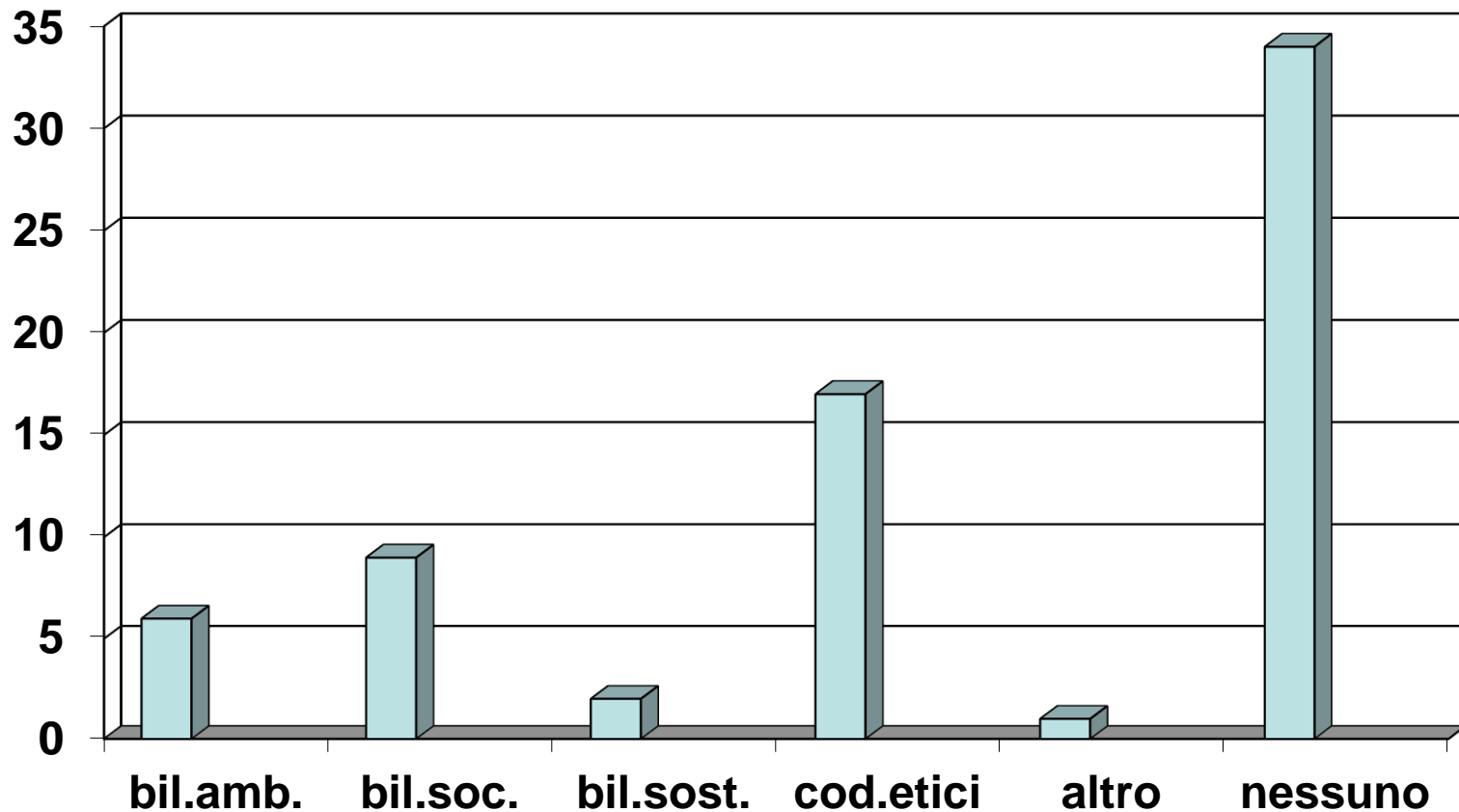
Grado di conoscenza della responsabilità sociale delle imprese da parte delle imprese intervistate



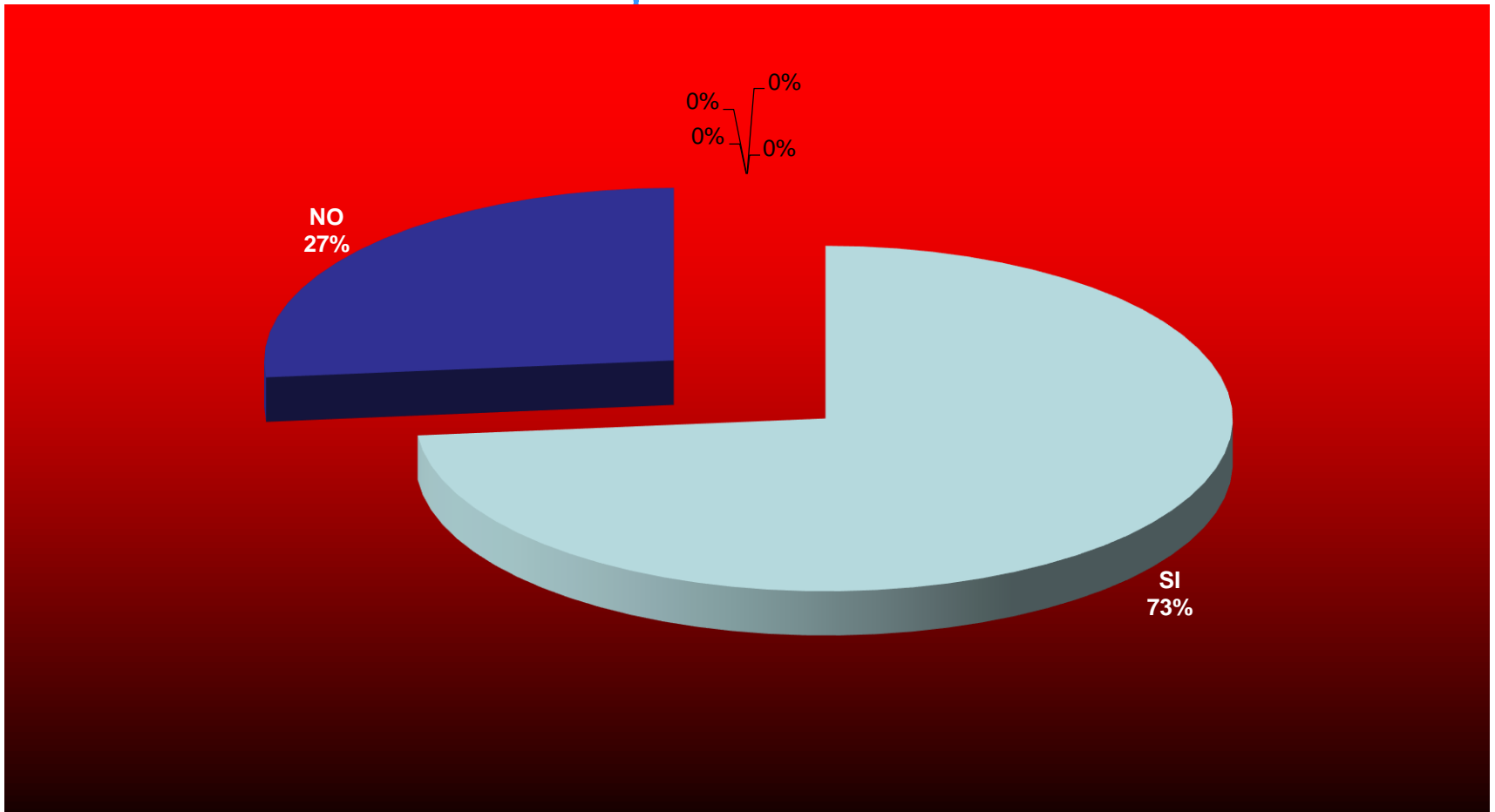
Adozione di sistemi di certificazione di processo/prodotto



Tipologia degli strumenti di responsabilità sociale adottati



Selezione dei fornitori in base ai loro comportamenti socialmente responsabili



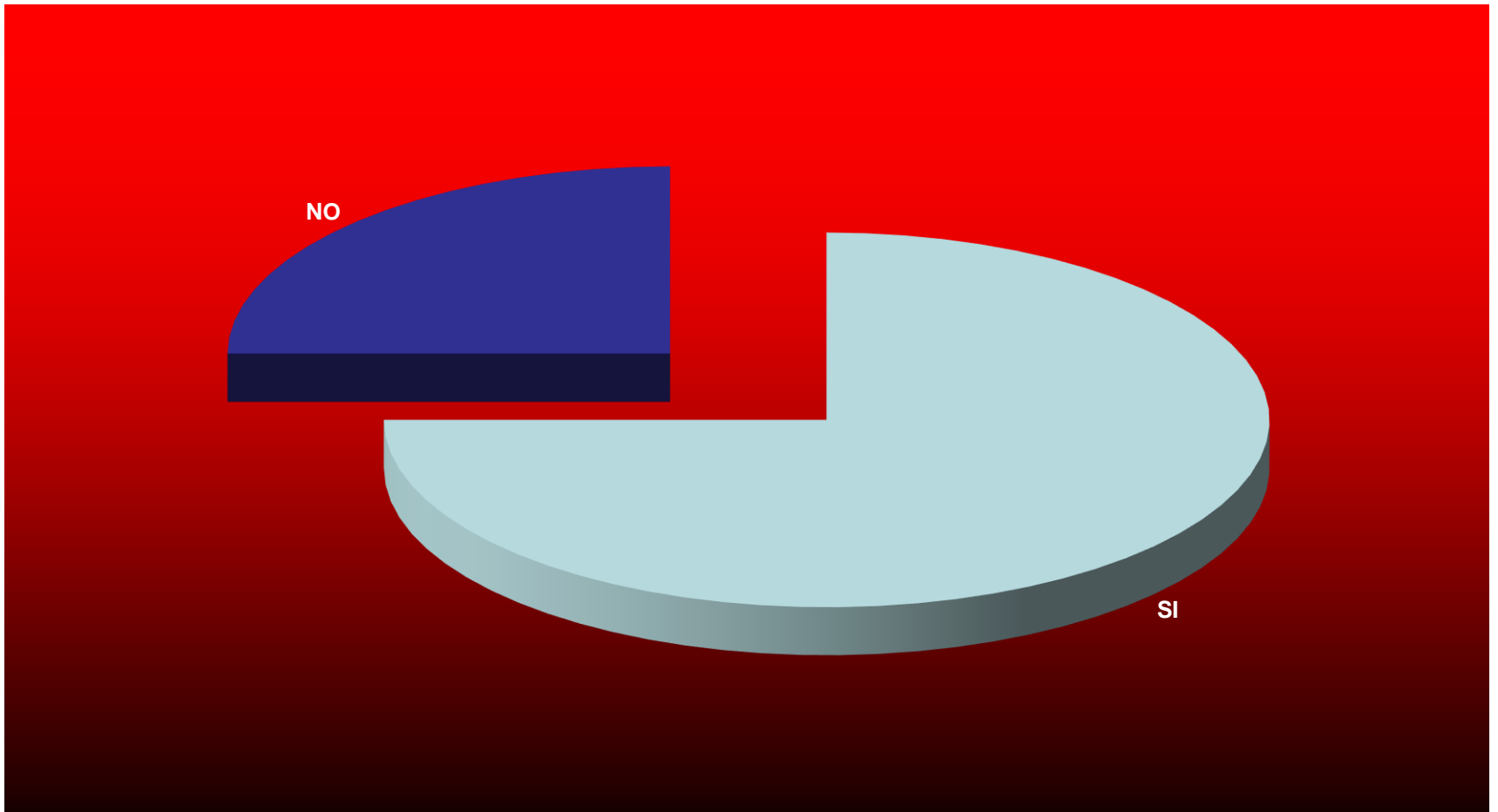
Qualora tra i fornitori vi dovesse essere qualcuno che ricorre al lavoro illegale (minorile, in nero etc) i comportamenti adottati sono

- Interruzione dei rapporti comm. 26
- Prosecuzione dei rapporti pensando al risultato 2
- Diffida del fornitore a regolarizzare la posizione a pena di rescissione dei contratti 10
- Denuncia alle autorità competenti 6

Le attività svolte dalle imprese a favore dei dipendenti

- Programmi e/o iniziative di tutela della sicurezza e salute dei dipendenti 42
- Programmi e/o iniziative per la promozione delle pari opportunità 27
- Programmi e/o iniziative di integrazione dei lavoratori extracomunitari 13
- Asili nido aziendali 22
- Attività di formazione 4
- Attività organizzate per il tempo libero 2
- Strumenti per la comunicazione interna 1
- altro

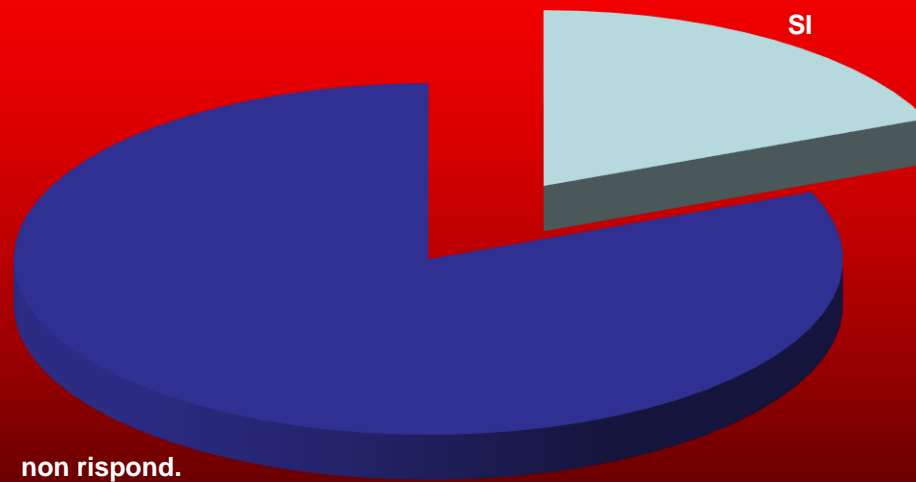
L'applicazione del principio delle pari opportunità in azienda



Le modalità con cui si applica il principio delle pari opportunità

- Pari accesso al lavoro 41
- Possibilità di carriera 33
- Conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita 13
- Uguale retribuzione a parità di posizione lavorativa uomo/donna 24

Presenza di lavoratori extracomunitari nelle imprese



Attraverso quali strumenti le imprese favoriscono l'integrazione sociale dei lavoratori extracomunitari

- Tipologia di contratto 6
- Strumenti di assistenza sanitaria
- Integrativa
- Corsi di formazione 2
- Vitto e alloggio
- altro

Le imprese hanno adottato misure volte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori



Le attività adottate dalle imprese nell'ambito sociale

- Iniziative per la comunità locale 13
- Interventi rivolti alle fasce sociali più deboli (anziani, disabili etc.) 12
- Donazioni 24
- Sponsorizzazioni di mostre, spettacoli, interventi di restauro 12
- Sostegno e/o sponsorizzazione di attività sportive 11
- Aiuti alla ricerca 5
- Erogazione di borse di studio 2
- Commercio equo e solidale 1
- altro

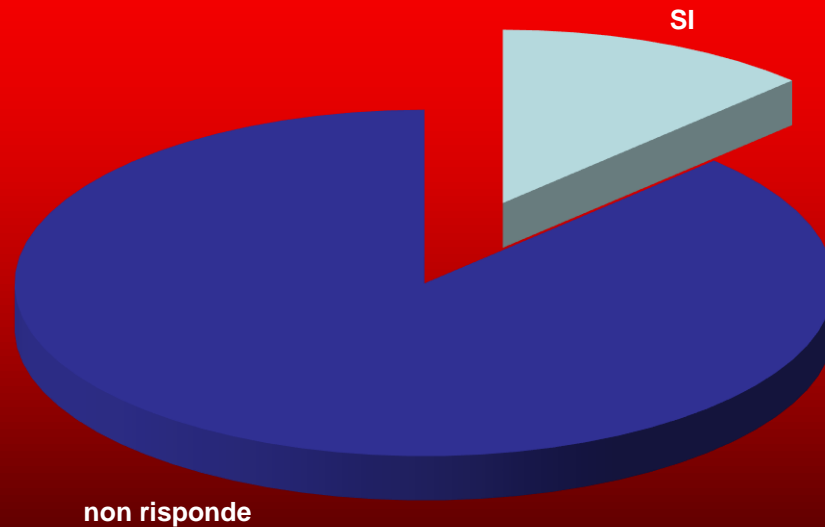
Sono in programma o sono state realizzate collaborazione con altre aziende del settore o organizzazioni sul tema della RSI delle imprese?



*Se vi sono state o vi saranno delle attività di
che tipo sono?*

- Borse internazionali
- Banco alimentare
- Workshop informativo
- Discussione con azienda madre
- Assemblea sindacale

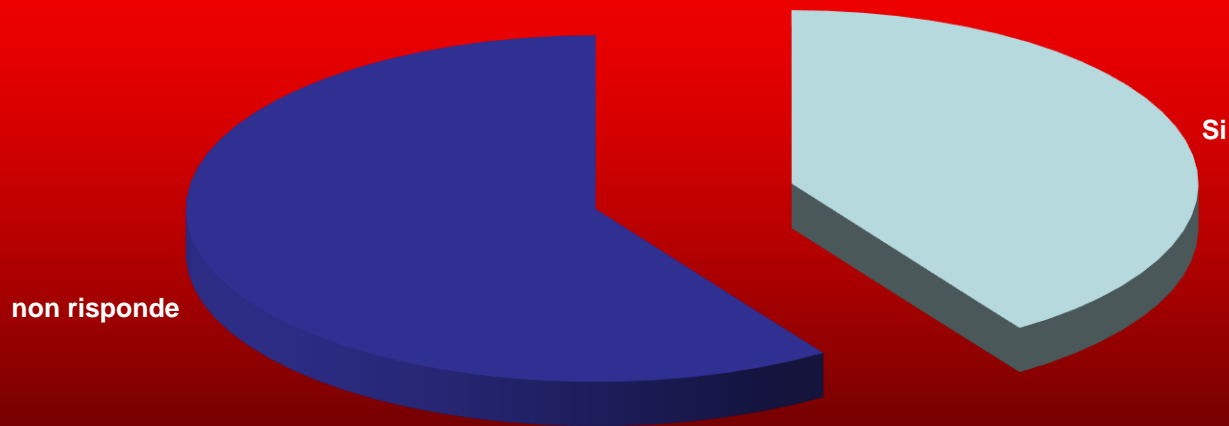
Le imprese hanno realizzato iniziative di marketing sociale?



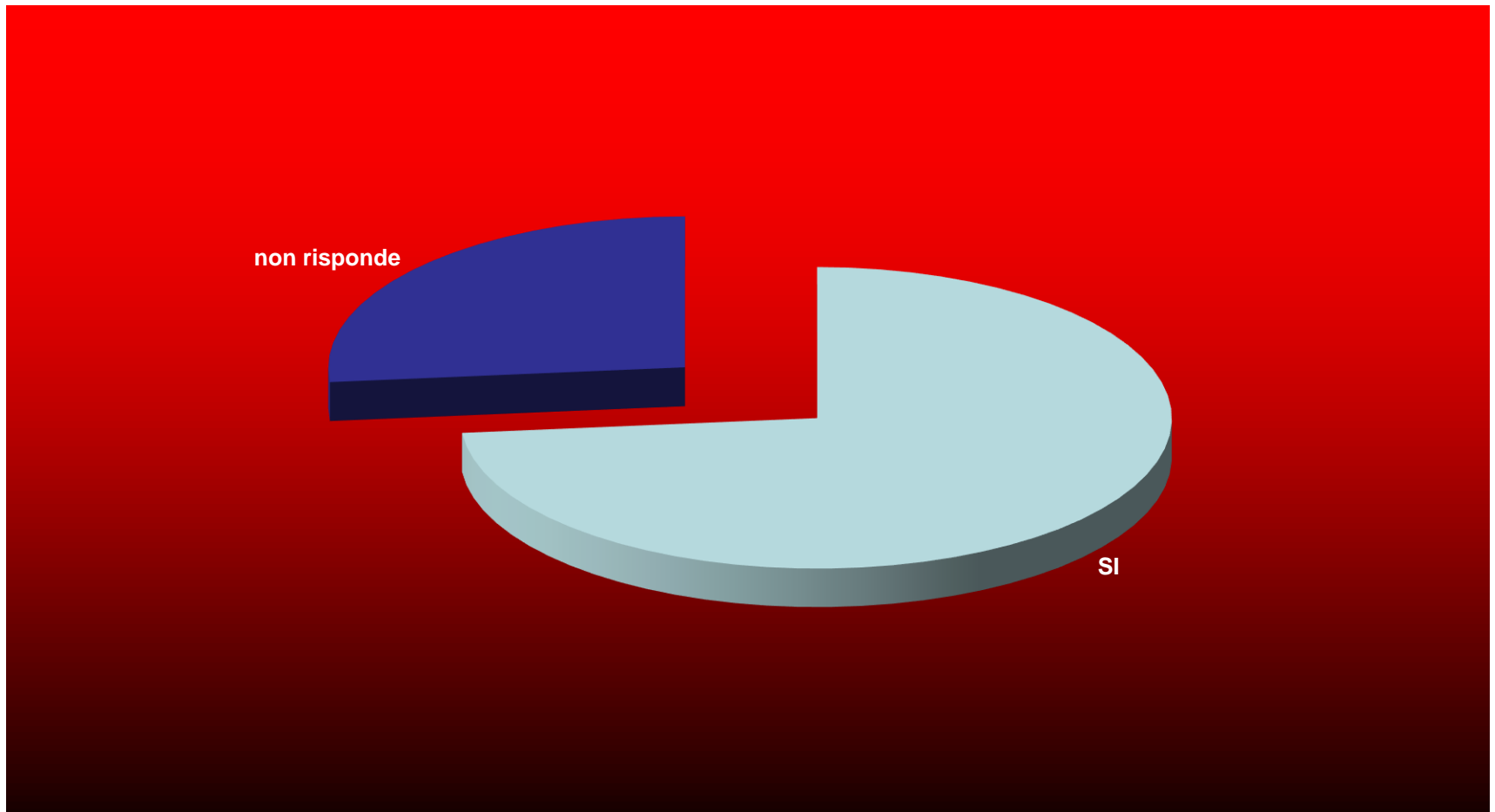
Quali sono state le iniziative di marketing sociale realizzate

- Rappresentazioni teatrali
- Promozioni
- Attività con associazioni

Esiste nelle imprese uno sportello per i rapporti con la clientela?



Presenza nelle imprese di uffici per la gestione dei reclami



Le iniziative delle imprese volte a ridurre l'impatto ambientale

- Trattamento e smaltimento dei rifiuti 37
- Raccolta differenziata 35
- Riduzione del consumo energetico 15
- Riciclo dei rifiuti 13
- Riduzione di rumori 10
- Riduzioni delle emissioni inquinanti 8
- Riduzione dei consumi delle materie prime 4
- Riduzione dei consumi di acqua 7
- Sviluppo di energie alternative (biomassa, fotovoltaico etc.) 2
- Utilizzo di materie prime ecocompatibili
- Utilizzo di imballaggi e materiali ecocompatibili 4