

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA*

MICHELE LEPORE**

SOMMARIO

1. Le origini storiche della Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI). - **2.** L'attuale definizione della Responsabilità Sociale dell'Impresa. - **3.** Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI): un futuro di regolamentazione giuridica o di autoregolamentazione? - **4.** Le principali norme giuridiche europee contenenti obblighi relativi alla Responsabilità Sociale dell'Impresa. - **5.** Buone pratiche di RSI. - **6.** Le pratiche di RSI come soft laws. I codici etici e di condotta. - **7.** Conclusioni.

1. Le origini storiche della Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI)

Tra la fine degli anni settanta e i primi degli anni '80 alcuni economisti italiani, tra cui ricordo Giorgio Fuà, Carlo Zacchia e Giacomo Becattini, nell'analizzare il processo di industrializzazione avvenuto nel Nord-est e Centro Italia durante il boom economico del 1960, richiamavano l'attenzione del lettore sul fatto che questo fosse avvenuto, quasi inaspettatamente, senza dare origine a fenomeni di fratture col mondo sociale ed economico pre-esistente.

Su quei due territori erano sorte una grande quantità di piccole e medie imprese che, nonostante operassero in settori più avanzati rispetto a quello agricolo e con tecnologie e logiche più moderne, avevano mantenuto un saldo legame culturale e sociale con il mondo circostante senza stravolgerne i valori, del resto molti degli imprenditori stessi e chi vi andava a lavorare proveniva dal mondo contadino. Si trattava per lo più di piccole imprese gestite con una logica proto-familiare dove tutti si conoscevano e il rapporto dipendente proprietario era diretto e costante; un

* Relazione presentata in occasione del VII Convegno di Medicina Legale Previdenziale, tenutosi a Naxos dal 22 al 24 ottobre 2008.

** Docente di ruolo di Diritto del Lavoro e relazioni industriali presso l'Università Telematica delle Camere di Commercio italiane (Università Mercatorum) di Roma.

modo di gestione dell'impresa che nulla aveva a che fare con il canone fordista, piramidale ed elefantiaco, all'epoca dichiarato come l'unico possibile.

Gli analisti e i grandi investitori di allora decretarono che quel tipo di impresa nella lotta per la sopravvivenza nel mercato era destinato a soccombere. Si sono sbagliati: da quelle piccole imprese che all'epoca operavano solo a livello locale sono sorte strutture imprenditoriali che oggi non solo competono sul mercato globale, ma non hanno rinunciato alla loro particolarità originale di operare con una visione della vita di azienda che, accanto alle variabili di carattere strettamente economico, introduce valenze sociali, dove la fabbrica stessa, i dipendenti e il territorio circostante seguitano a dialogare in modo diretto e costruttivo.

Perché questa breve premessa apparentemente fuori tema rispetto al titolo della mia conversazione di oggi, perché in un certo senso mi sento in diritto di poter affermare che quel modo di operare delle PMI che aveva così positivamente colpito gli economisti italiani da me citati all'inizio è molto simile a ciò che in seguito verrà definito con il termine Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI).

Quello della Responsabilità Sociale dell'Impresa non è certo un argomento nuovo, anche se alle origini con questo termine ci si riferiva prevalentemente agli obblighi legali, tanto che nei primi anni del 1930 in America, all'interno del dibattito *law & economics* (analisi economica del diritto) era sorta una controversia su "Di chi fossero fiduciari i dirigenti d'impresa", una controversia che porterà alla emersione di due posizioni quella della scuola neoclassica e quella del cosiddetto *managerialismo*.

La posizione neoclassica viene solitamente sintetizzata con la celebre frase di MILTON FRIEDMAN "c'è una sola Responsabilità Sociale dell'Impresa ed è quella di usare al meglio le proprie risorse per incrementare i profitti dei propri azionisti, fermo restando che ciò avvenga senza ricorrere all'inganno o alla frode". La tesi di Friedman poggia essenzialmente sul riconoscimento della autorità del manager a gestire l'impresa come ritiene sia più idoneo, per il conseguimento degli obiettivi economici e, in seconda battuta, si richiama alla posizione utilitaristica del profitto che viene individuato come indicatore sintetico d'efficienza sociale di una impresa, in quanto il creare più prodotto possibile al minor costo significa innalzare contemporaneamente il reddito della popolazione e migliorarne il tenore di vita.

In altri termini, è sufficiente che l'imprenditore faccia bene il suo lavoro di produttore di beni o di servizi e, quindi, di procacciatore di utili, per svolgere intrinsecamente anche un ruolo sociale.

Infatti, per quanto riguardava i problemi di carattere etico, ambientale e sociale Friedman riteneva che esulassero dai compiti dell'impresa e spettassero ai Governi; ciò che non era gestibile imprenditorialmente ricadeva nell'ambito del settore pubblico.

L'approccio managerialista, dal canto suo, sosteneva che il management fosse posto nel punto di convergenza di numerosi interessi: quelli degli azionisti, dei dipendenti, dei clienti e che nessuno di essi fosse superiore agli altri. In questa visione, benché il profitto seguiti a rimanere uno degli elementi più importanti da prendere in considerazione, è uno dei tanti e non l'unico. In tal modo, come si vede, si incominciano ad introdurre nel dibattito economico alcuni elementi di problematicità sociale.

Agli inizi degli anni '80 le due posizioni iniziarono a convergere: il cambiamento della posizione neo-classica avvenne non tanto per motivi di carattere filantropico o etico, ma, sempre, per questioni puramente economiche e di mercato.

È un periodo durante il quale, specialmente negli Stati Uniti, diverse grandi imprese sono travolte da scandali di carattere sociale ed ecologico e la necessità di non perdere fette di mercato le spinge a mettere in atto strategie comunicazionali che medino verso i consumatori un'immagine di sé positiva, annunciando e facendo operativamente interventi mirati alla protezione dell'ambiente, al sostegno di piani sanitari o avviando e finanziando campagne di alfabetizzazione.

Lo stesso Friedman muta sensibilmente la sua definizione di Responsabilità Sociale dell'Impresa e afferma che, poiché qualsiasi gruppo di individui che può avere una qualsiasi influenza sul raggiungimento di uno scopo per una organizzazione imprenditoriale è importante, i capitali che vengono impiegati in operazioni di carattere sociale non debbono essere interpretati come spesa passiva o in perdita, ma come investimenti per ottenere utili.

Come si vede, è proprio da questa evoluzione dei due diversi approcci interpretativi del ruolo dell'impresa e dei suoi manager, che inizia a prendere forma la moderna teoria della Responsabilità Sociale dell'Impresa, la quale comporta il passaggio da una visione mono-stakeholder ad una multi-stakeholder. Un approccio multi-stakeholder implica che coloro che agiscono nell'interesse dell'azienda dovranno valutare attentamente l'impatto delle loro decisioni non solo sul valore che riescono a generare per l'azionista, ma anche sugli interessi degli altri soggetti coinvolti nella gestione, quali: *i dipendenti dell'azienda*, valutando le condizioni in cui essi svolgono la propria attività; *i clienti e i fornitori*, che sono quelle categorie di soggetti esterni con le quali l'azienda si interfaccia immediatamente; *la comunità* che subisce gli effetti dell'attività produttiva dell'impresa; *lo Stato* nel quale l'impresa opera, ecc.

In altri termini in aggiunta al singolo "reggitore del bastone" (l'azionista) ci si rende conto che vi è una pluralità di mani che reggono collettivamente il bastone che deve essere "piantato" dal manager.

Ovviamente, lo stesso tema della Responsabilità Sociale dell'Impresa, se visto dall'ottica dell'imprenditore, tenderà sempre ad avere connotazioni utilitaristiche, se visto dal punto di vista delle istituzioni (Governi, burocrazia), presenterà, invece, prevalenti significati etico-politici.

2. L'attuale definizione della Responsabilità Sociale dell'Impresa

In ambito europeo, la definizione in uso di Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) deriva da quella contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001 (*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*); secondo il quale la RSI viene definita come “l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholder)”.

In ambito nazionale, esiste una recente definizione “legale” di RSI, che ricalca sostanzialmente quella appena citata, contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, nel cosiddetto Testo Unico di sicurezza -, il quale, all'art. 2, comma 1, lett. *ff*) -, definisce la RSI come “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”.

Tali definizioni pongono l'accento sul fatto che le imprese - di propria iniziativa - decidono di far diventare parte integrante della strategia e della gestione quotidiana dell'impresa stessa le scelte di natura “etica”, “solidaristica” e “ambientale”, al fine di contribuire “al miglioramento della società” e “rendere più pulito l'ambiente” (Libro Verde europeo, cit.).

In altri termini, il mondo imprenditoriale non deve soltanto produrre e scambiare beni e servizi, per creare la ricchezza necessaria per ripagare gli investimenti (*shareholder value*), ma è chiamato, altresì, a rispondere a complesse aspettative e specifiche richieste di carattere etico-sociale.

L'obiettivo principale della RSI è, infatti, quello di rendere le imprese competitive, assicurando - al tempo stesso - una maggiore coesione sociale, la promozione delle norme fondamentali del lavoro ed il miglioramento della *governance* sociale ed ambientale nel contesto della globalizzazione. Ciò si traduce, in termini pratici, in un rinnovamento dei modelli e delle strategie organizzative e produttive delle imprese.

La Responsabilità Sociale dell'Impresa ovviamente non va confusa con le imprese socialmente indirizzate, tipo l'istituto del micro-credito indiano Gramee Bank del premio Nobel “Muhammad Yunus”, che mirano alla realizzazione di obiettivi unicamente sociali, non finalizzati al profitto.

3. Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI): un futuro di regolamentazione giuridica o di autoregolamentazione?

Elementi di Responsabilità Sociale dell'Impresa sono rinvenibili, non solo all'interno di codici etici di autoregolamentazione e, quindi, all'interno di iniziative specifiche su base volontaria che potremmo definire buone prassi di responsabilità sociale, bensì anche all'interno di ordinamenti giuridici positivi obbligatori.

In questo secondo caso si può parlare di etero-regolamentazione obbligatoria dell'impresa. Al riguardo, si deve ritenere che laddove una buona pratica venga inserita in una legge, perda la sua connotazione tipica di "volontarietà" ed acquisti quella di obbligatorietà derivante da una norma imperativa retta da sanzione.

Ovviamente, da un punto di vista contenutistico, non esistono differenze tra due disposizioni eticamente rilevanti laddove siano contenute in codici diversamente cogenti, ma da un punto di vista culturale la differenza è profonda.

Infatti nel caso dell'obbligatorietà, la disposizione etica finisce per non essere considerata come tale, ossia non più come una opportunità di crescita e di distinzione, di soddisfazione morale e di immagine, bensì come un costoso vincolo.

Ciononostante, il destino inevitabile di tutti i codici etici che entrino a far parte integrante dell'immaginario collettivo di una Nazione o di determinati gruppi sociali, è sicuramente quello di un progressivo trasferimento dalla sfera etico-volontaria alla sfera giuridico-obbligatoria.

Infatti, una conferma di ciò si deduce dalla Risoluzione del marzo 2007 del Parlamento europeo il quale, intervenendo sul tema della RSI, ha stabilito che il potenziamento della responsabilità sociale, da ricollegare alla responsabilità imprenditoriale, rappresenti un elemento essenziale del modello sociale europeo e della strategia europea per lo sviluppo sostenibile, al fine di rispondere alle sfide sociali della globalizzazione economica (art. 1).

Il Parlamento europeo afferma inoltre che la definizione formulata dalla Commissione, citata all'inizio di questa relazione, secondo la quale la RSI consiste nell'integrazione volontaria di considerazioni ambientali e sociali nelle operazioni di impresa, al di là delle prescrizioni legali e degli obblighi contrattuali, possa consentire a talune imprese di pretendere di sostenere la responsabilità sociale, mentre nel contempo violano leggi locali o internazionali (art. 4).

Per questo motivo, l'organo di Strasburgo ritiene che le politiche in materia di RSI possano essere rafforzate migliorando la consapevolezza e l'applicazione degli strumenti giuridici in vigore (articolo 37), e che il dibattito in corso nell'Unione europea sulla RSI si sia avvicinato ad un punto in cui l'accento andrebbe spostato dai "processi" e programmi ai "risultati", con un conseguente contributo misurabile e trasparente da parte delle imprese.

L'articolo 6 rileva come la credibilità delle iniziative volontarie in materia di responsabilità sociale delle imprese continui a dipendere dall'impegno a incorporare entro iniziative concrete le norme e i principi etici, nonché dall'attuazione di un monitoraggio e di una verifica indipendenti.

Il Parlamento suggerisce, a tale proposito, (articolo 23) che le valutazioni ed il controllo delle imprese europee riconosciute responsabili si estendano anche alle loro attività e a quelle dei loro sub-contraenti al di fuori dell'Unione europea, al fine di garantire che la RSI sia di beneficio anche ai paesi terzi e segnatamente ai paesi in via di sviluppo, in conformità delle convenzioni dell'ILO. Esso chiede altresì alla Commissione (articolo 32) di

attuare un meccanismo che consenta alle vittime, compresi i cittadini di Paesi terzi, di ottenere giustizia avverso imprese europee dinanzi ai tribunali nazionali degli Stati membri, raccomandando alla stessa Commissione (articolo 29) di rafforzare le responsabilità dei dirigenti delle aziende con più di 1000 dipendenti al fine di includere l'impegno per i dirigenti stessi di minimizzare l'eventuale impatto dannoso, dal punto di vista sociale ed ambientale, delle attività d'impresa.

In conclusione, il Parlamento europeo ritiene (articolo 41) che il dibattito sulla RSI non debba essere separato dalle questioni legate alla responsabilità imprenditoriale e che l'impatto sociale ed ambientale delle imprese, le relazioni con i soggetti interessati, la tutela dei diritti degli azionisti di minoranza ed i relativi doveri dei direttori delle società dovrebbero essere pienamente integrati nel piano d'azione della Commissione sul Governo societario.

In sostanza, il Parlamento sottolinea che il dibattito sulla RSI non può essere avulso da quello più generale relativo alla gestione ed al governo delle imprese (tematica alla quale ci si riferisce con l'espressione *Corporate Governance*); quindi, chiede alla Commissione di prendere in considerazione questi punti e di formulare proposte concrete per affrontarli.

4. Le principali norme giuridiche europee contenenti obblighi relativi alla Responsabilità Sociale dell'Impresa

Al riguardo, va rilevato che la diversità nei quadri politici ed economici nazionali per quanto riguarda il tessuto imprenditoriale, i sistemi di protezione dei lavoratori e le norme vigenti in materia ambientale, ha dato luogo ad approcci nazionali alla "Responsabilità Sociale delle Imprese" differenti a seconda delle caratteristiche e delle tradizioni di ciascun Paese.

In Francia, ad esempio, nel 2001 è stato emanato da parte dell'Assemblea Nazionale francese un *corpus* organico di norme (*Nouvelles régulations économiques - Ner*), intese a riformare il diritto commerciale e societario. Infatti, all'interno delle Ner e nell'ambito dei successivi decreti attuativi ed interpretativi ad esse collegati sono contenute, per la prima volta a livello giuridico e normativo, alcune specifiche indicazioni in materia di responsabilità sociale delle imprese (assunzioni, licenziamenti, organizzazione del tempo di lavoro, stipendi, parità di trattamento dei due generi, condizioni di igiene e sicurezza, integrazione dei lavoratori disabili; rapporti con le associazioni locali dei consumatori, promozione ambientale, ecc.)

Nel 2002, in America, alcuni controlli sulla correttezza operativa e gestionale sono divenuti obbligatori per legge; ad esempio, è stata vietata la possibilità di fornire contemporaneamente servizi di revisione contabile e servizi di consulenza; è stato introdotto l'obbligo per i CEO (*chief executive officer*) e i CFO (diret-

tori finanziari) di firmare le relazioni trimestrali ed annuali e sono state previste, nel caso in cui queste relazioni fossero falsificate o sbagliate, forti sanzioni penali; inoltre, viene affermato che codici di condotta (etici), - *Code of ethics for senior financial officier* -, sono volontari, ma, se scritti, devono, poi, essere pubblicizzati e il loro mancato rispetto è sanzionato.

Anche in Inghilterra, nel 2006, nel nuovo Companies ACT (diritto societario e commerciale) sono stati inseriti alcuni articoli specifici per la RSI:

- dovere primario dei dirigenti consiste nell'operare in modo che dall'impresa traggano vantaggio tutti i suoi membri (*stakeholder*) e non solo gli azionisti: in particolare, considerare: 1) prevedibili conseguenze di lungo termine di ciascuna decisione manageriale; 2) interesse dei dipendenti; 3) salvaguardia di clienti e fornitori; 4) impatto dell'impresa sulla comunità e sull'ambiente; 5) reputazione dell'azienda in etica e condotta degli affari. La mancata osservanza di tali doveri può condurre a sanzioni civili e penali a carico dei soggetti inadempienti.
- per le società quotate in borsa, nella relazione degli Amministratori di accompagnamento al bilancio di esercizio ci siano informazioni su: dipendenti, problemi sociali della comunità dove si opera, impatto ambientale.

Quanto al panorama nazionale, va rilevato che già a partire dall'emanazione della Costituzione nel 1948 all'art. 46 veniva enunciato il principio secondo il quale “la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”,

Analogamente, l'art. 41 della cost. stabilisce: “L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”.

Questi due articoli possono essere interpretati come norme relative alla Responsabilità Sociale dell'Impresa prima ancora che se ne parlasse.

Di recente, il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto alcune disposizioni interessanti, relative alla Responsabilità Sociale dell'Impresa, oltre ad averne dato la definizione legale, come già rilevato (art. 2, lett. *fff*).

L'art. 6 comma 8 lett. *h*) stabilisce il principio di “valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente”.

L'art. 11 comma 5 secondo cui l'INAIL finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle pic-

cole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Costituisce criterio di priorità per l'accesso al finanziamento l'adozione da parte delle imprese delle buone prassi di cui all'art. 2, comma 1 lett. v).

L'art. 25 comma 1 lett. a), secondo cui il medico competente, tra l'altro, "collabora alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale".

L'implementazione in Italia delle strategie volte a integrare i concetti di Responsabilità Sociale d'Impresa è rimessa soprattutto al Governo e in particolare al Ministero del Lavoro, il quale è intervenuto sul tema attraverso la costituzione di un Forum Multi-stakeholder, che si propone di porre in essere quelle che sono le intenzioni del Ministero in materia.

Gli obiettivi che il Ministero si propone di realizzare attraverso il suo intervento in tema di responsabilità sociale sono già evidenti dalla presentazione che di questi viene offerta sul sito e in linea generale si può affermare che concernono la messa a punto di quelle pratiche che favoriscano la diffusione della cultura della CSR, che permettano la valutazione della performance delle imprese in questo ambito, che mirino al sostegno delle PMI, che rappresentino il sostrato del nostro sistema imprenditoriale. La realizzazione di questi obiettivi viene supportata anche attraverso l'incoraggiamento allo scambio di esperienze con altri paesi, per poter applicare le migliori pratiche già riscontrabili a livello internazionale.

Tutto ciò allo scopo di definire uno standard etico che le imprese possano adottare per essere definite "social responsible". A tal fine, è stato istituito il "CSR Forum" (Forum italiano MultiStakeholder per la Corporate Social Responsibility), che si propone proprio di mettere in pratica le intenzioni governative attraverso una serie di iniziative che aumentino il grado di consapevolezza sull'importanza della relazione tra CSR e sviluppo sostenibile. Il Forum italiano è pensato e strutturato sull'esempio di quello europeo e si ispira alla sua attività, al fine di diffondere i concetti di responsabilità sociale anche nel panorama internazionale.

5. Buone pratiche di RSI

Da uno studio condotto recentemente dalla Confindustria per sondare il grado di applicazione della RSI all'interno del suo sistema associativo e, contestualmente, cercare di capire la sensibilità e le esigenze delle imprese rispetto al tema, sono emersi dati interessanti. (Cfr. Confindustria, *Responsabilità Sociale d'Impresa: i risultati di un'indagine nel sistema di Confindustria*, Commissione Cultura, 2006).

I principali aspetti di RSI maggiormente seguiti dalle imprese sono i seguenti:

Aspetti di RSI maggiormente seguiti dalle imprese ()*

(in % delle risposte)

| | |
|--|------|
| Salute e sicurezza sul lavoro | 78.2 |
| Attenzione verso i dipendenti (formazione permanente, maggior equilibrio tra vita professionale e privata, crescita professionale, ecc.) | 70.9 |
| Preoccupazione verso le conseguenze ambientali delle attività aziendali | 67.3 |
| Convogliamento e supporto alla comunità locale | 50.9 |
| Rispetto dei diritti dell'uomo | 29.1 |
| Attenzione ai rapporti con gli stakeholders internazionali, per imprese che operino all'estero | 20.0 |
| Attenzione ai lavoratori stranieri | 18.2 |
| Attenzione verso le partnership commerciali (relazioni di scambio con fornitori, clienti e consumatori) | 18.2 |
| Adattamento alle trasformazioni (attenzione alle ristrutturazioni aziendali) | 16.4 |
| Attenzione ai lavoratori, alla luce delle nuove forme di flessibilità introdotte nel mercato del lavoro | 14.5 |
| Nessuno | 5.5 |

Fonte: Elaborazione su dati Associativi

(*) la domanda prevedeva risposta multipla

Molto significativi sono i dati riferiti agli ambiti di maggiore applicazione di pratiche RSI da parte delle imprese, che sono concentrate in ambiti molto tradizionali delle attività industriali:

- luogo di lavoro (comprensivo di gestione delle risorse umane con il 70,9% e salute e sicurezza sul luogo di lavoro con il 78,2%);
- comunità locale 50,9%;
- ambiente 76,4%.

La prima osservazione che si può, quindi, trarre da questi risultati in tabella, è che appare abbastanza trascurato un ambito che pure è di cruciale importanza per la RSI, ossia il “mercato” (consumatori, mercati finanziari e banche, catena dei fornitori, altri interlocutori di riferimento).

Inoltre, l'ampia attenzione verso il “luogo del lavoro” esprime la tendenza delle imprese a privilegiare forme di investimento in RSI che offrano “rendimenti” certi, seppur non immediati.

È questo il caso della “salute e sicurezza sul lavoro” e delle altre misure relative alle “risorse umane” (pur se l'aggregazione del dato percentuale non permette di sviluppare meglio talune considerazioni in ordine agli strumenti di conciliazione vita/lavoro volontariamente adottati). Non si può escludere che la più elevata

attenzione registrata dalle imprese derivi dalla considerazione che è preferibile investire su profili che comunque richiedono, nel tempo, da parte dell'azienda "interventi migliorativi" di tipo periodico/strutturale (nel senso che: "quel che non faccio oggi... comunque sono tenuto a farlo domani"), i quali consentono di operare quella cosiddetta "manutenzione ordinaria" quantomeno sui livelli di professionalità e sicurezza del capitale umano.

Solo al nono posto - con il 16,4% - compaiono forme di RSI inerenti l'adattamento alle trasformazioni, ovvero iniziative aziendali dirette a garantire la partecipazione ed il coinvolgimento delle persone interessate dalle ristrutturazioni aziendali attraverso l'informazione e la consultazione. All'ultimo posto si registrano, invece, con il 14,5%, misure di attenzione nei confronti dei lavoratori, alla luce delle nuove forme di flessibilità introdotte dal mercato del lavoro.

Per quanto riguarda gli ostacoli alla diffusione di pratiche di RSI presso le imprese, essi derivano dal timore di costi aggiuntivi 67,3% e dalla scarsa conoscenza/disinformazione sulla materia: 61,8%.

Certo è che di fronte a questi risultati viene da domandarsi se una maggiore conoscenza/informazione sul tema della RSI (visto l'esiguo stacco percentuale di quest'ultima rispetto al problema dei costi aggiuntivi) sia effettivamente in grado di recuperare gli altri ambiti di intervento ai quali, secondo i dati raccolti, hanno fatto scarso ricorso le imprese (attenzione ai lavoratori stranieri 18,2%, nuove forme di flessibilità introdotte nel mercato 14,5%).

Come pure viene da chiedersi quanto incide sul livello di competitività delle nostre imprese una RSI che, dovendo porsi al di sopra dei limiti normativi e contrattuali, deve fare i conti con una anomalia legislativa tutta italiana, la quale tende ad offrire ai nostri dipendenti tutele più elevate rispetto a quelle contenute nelle analoghe discipline di trasposizione delle Direttive comunitarie adottate dagli altri paesi membri.

Circa l'azione di promozione e diffusione della RSI, le associazioni hanno fornito una serie di indicazioni che possiamo riassumere nei seguenti punti:

- Un potenziamento delle informazioni, dell'attività divulgativa e di formazione, un rafforzamento delle attività di sensibilizzazione, una diffusione dei progetti già in atto, anche per far conoscere le buone pratiche e i migliori esempi.
- Una mirata informazione verso le imprese per illustrare concretamente i vantaggi, le ricadute positive e degli eventuali costi dell'adozione di comportamenti socialmente responsabili:
- La definizione di progetti di RSI che portino miglioramenti alla competitività delle imprese.
- Proposte per incentivi, sgravi fiscali e semplificazioni amministrative per le imprese che adottino pratiche di RSI.
- L'opportunità di promuovere o sostenere iniziative di *partnership* tra imprese, istituzioni, territorio, terzo settore.

6. Le pratiche di RSI come soft laws. I codici etici e di condotta

Tradizionalmente, le tematiche importanti, quali la tutela della salute e la sicurezza nel lavoro, la tutela ambientale, ecc... sono prevalentemente affrontate attraverso misure legislative e coercitive.

Al fianco di tali misure, sembra, tuttavia, auspicabile uno sviluppo delle pratiche di responsabilità sociale delle imprese, poiché capaci di garantire una più ampia ed incisiva tutela dei diritti fondamentali dell'uomo/lavoratore, senza, però, al contempo, sacrificare radicalmente l'autonomia dei privati ed i poteri organizzativi dei datori di lavoro (Cfr., in tal senso: M. PERSIANI, *Ricordando Massimo D'Antona: ancora sulla questione del metodo del diritto del lavoro*, in *ADL*, 2004, pg. 918: "il diritto del lavoro, per realizzare la tradizionale ed essenziale funzione di tutela della persona del lavoratore, non può prescindere da un equilibrato temperamento tra gli interessi di chi lavora e gli interessi della produzione").

Le pratiche di RSI sono, infatti, preferibilmente riconducibili nell'ambito delle *soft laws* per favorire le regolamentazioni non coercitive/repressive come la contrattazione collettiva, i codici etici e di condotta, la promozione di azioni positive e le clausole sociali.

7. Conclusioni

In ultimo, non ci rimane che un interrogativo... è sufficiente adempiere ad alcune regole per sostenere che una impresa sia socialmente responsabile?

Nei vecchi manuali di economia si afferma che imprenditore è colui che combina i fattori produttivi col fine di massimizzare i profitti... una visione, questa, limitata e forse un poco triste.

Qualche anno fa, l'economista GIORGIO FUÀ, nel corso di una intervista, affermava che nella sua visione l'imprenditore modello doveva essere "una persona il cui fine era non solo quello di conseguire utili e creare posti di lavoro ma, anche, quello di coinvolgere i dipendenti in una avventura interessante". Nel dire ciò, ricordava una frase di Adriano Olivetti, con il quale aveva lavorato in gioventù, che chiedendosi se una impresa poteva darsi uno scopo si rispondeva da solo, affermando che "Si ...bisogna dare consapevolezza di fini al lavoro". Sempre parlando del suo periodo lavorativo presso il centro studi di Ivrea, Fuà ricordava come ADRIANO OLIVETTI si rammaricava che nella stragrande maggioranza dei casi i dipendenti delle imprese erano circondati da ambienti brutti e, a volte malsani, e affermava che lui desiderava che chi lavorava per lui doveva provare piacere e soddisfazione a recarsi sul luogo di lavoro. Sono affermazioni forti e controcorrente per un imprenditore degli anni 40, affermazioni che solo in seguito sono entrate a far parte, almeno dal punto di vista teorico, delle strategie imprenditoriali con il nome di "Responsabilità Sociale dell'Impresa".

A chi gli chiedeva se fosse possibile per una impresa essere allo stesso tempo “competitiva” e “responsabile”, FUÀ rispondeva che il mercato non è il luogo della violenza e che si può competere anche facendo cose buone e dove il profitto è semplicemente una delle condizioni perché una organizzazione di mercato o d’impresa possa vivere. Non provava alcun interesse per un ipotetico imprenditore che si fosse vantato per la propria capacità di saper sfruttare un dato mercato, magari fittizio, con materiale scadente, ma solo per chi si poneva sul mercato con un atteggiamento positivo e sociale, che sintetizzava nella seguente frase “voglio produrre un oggetto che quando vado fuori mi dicano, lo sai che è bello, che mi piace, che mi è stato utile, che dura da tanto tempo” e io aggiungerei: che è stato prodotto con soddisfazione da lavoratori non discriminati, senza inquinare l’ambiente e rispettando il territorio circostante.

RIASSUNTO

In ambito europeo, la definizione in uso di Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI) deriva da quella contenuta nel Libro Verde della Commissione Europea del 2001 (*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*); secondo il quale la RSI viene definita come “l’integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholder)”.

In ambito nazionale, esiste una recente definizione “legale” di RSI, che ricalca sostanzialmente quella appena citata, contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, nel cosiddetto Testo Unico di sicurezza -, il quale, all’art. 2, comma 1, lett. *ff*) -, definisce la RSI come “integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”.

Il mondo imprenditoriale non deve soltanto produrre e scambiare beni e servizi, per creare la ricchezza necessaria per ripagare gli investimenti (*shareholder value*), ma è chiamato, altresì, a rispondere a complesse aspettative e specifiche richieste di carattere etico-sociale.

L’obiettivo principale della RSI è, infatti, quello di rendere le imprese competitive, assicurando - al tempo stesso - una maggiore coesione sociale, la promozione delle norme fondamentali del lavoro ed il miglioramento della *governance* sociale ed ambientale nel contesto della globalizzazione. Ciò si traduce, in termini pratici, in un rinnovamento dei modelli e delle strategie organizzative e produttive delle imprese.

L’implementazione in Italia delle strategie volte a integrare i concetti di Responsabilità Sociale d’Impresa è rimessa soprattutto al Governo e in particolare al Ministero del Lavoro, il quale è intervenuto sul tema attraverso la costituzione di un Forum Multi-stakeholder, che si propone di porre in essere quelle che sono le intenzioni del Ministero in materia.

SUMMARY

The European Commission Green paper 2001, the aim of which was “Promoting a European framework for corporate social responsibility” defined “corporate social responsibility (CSR)” as a concept whereby companies decide voluntarily to contribute to a better society and a cleaner environment, and whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis”.

The recent Italian Law, D.Lgs. n. 81/2008, that promotes workplace health and safety, draws on this concept and reports at item 2 paragraph 1 letter ff) the following definition of CSR: “the voluntary integration of the social and ecological concerns of the enterprises and organizations in their commercial operations and in their relationship with the concerned stakeholder parts”.

The entrepreneurial world doesn't owe to only produce and exchange goods and services in order to create the necessary wealth to repay shareholder values, but it is also called to answer the complex ethical-social character's expectations and specific requirements.

The main objective of the CSR is, in fact, to direct enterprises for the competitiveness, assuring - at the same time - a great social cohesion, the promotion of the best practices on job, and the improvement of the social and environmental governance in the actual context of globalization. This implies a renewal of the models, and the organizational and productive corporate business strategies.

The implementation of strategies, directed to integrate the concepts of CSR, is, in Italy, a task ascribed to the Government and particularly to the Ministry of Labour, which intervention has been the constitution of a Multi-stakeholder Forum, that aim to set purposes of the Ministry on this topic.