

Responsabilità Sociale di Impresa e promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Maria Gullo*, Roberto Luzzi* e Alessandro Palese**

*INAIL Direzione Regionale Piemonte – ConTARP

** Regione Piemonte, Direzione Sanità

Introduzione

Il progetto regionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro, inserito nel Piano Nazionale della prevenzione 2005-2007, si colloca a pieno titolo nell'ambito della Responsabilità Sociale di Impresa in quanto ha lo scopo ultimo di indirizzare i datori di lavoro a farsi carico, volontariamente, del miglioramento degli stili di vita, in termini nutrizionali e di attività fisica, dei propri dipendenti contribuendo, quindi, al miglioramento delle loro condizioni di salute.

Le tematiche di Responsabilità Sociale di Impresa, da tempo oggetto di discussione e interpretazione, hanno assunto l'attuale significato in seguito ai mutamenti sociali dell'ultimo decennio conseguenti ad una profonda variazione degli scenari economici e politici internazionali che hanno dato origine ad una forma di mercato globale caratterizzato da elevati livelli di concorrenza e di rischio cui non possono porre rimedio le contromisure protezionistiche dei singoli stati. Nella società globale si è delineata l'esigenza comune e primaria di un approccio che, contemperando gli aspetti economici, ambientali e sociali (*triple bottom line*), abbia il fine di perseguire lo sviluppo sostenibile per evitare l'implosione del sistema conseguente all'iperproduzione, all'affossamento delle economie e allo sfruttamento irrazionale delle risorse del pianeta.

Una possibile risposta a questa esigenza di sostenibilità dello sviluppo è quella che interessa direttamente le imprese, indirizzandole su modelli organizzativi e gestionali che considerino la totalità delle interazioni con la società e l'ambiente: con questo tipo di risposta viene attualmente intesa la Responsabilità Sociale di Impresa, da qui in avanti RSI, o *Corporate Social Responsibility* (CSR). L'impresa socialmente responsabile pone la sua attenzione oltre il processo e il prodotto, allargandola a tutti i soggetti che, interagendo con essa e con i suoi obiettivi, sono portatori di interesse (*stakeholder*) per l'impresa stessa.

Nel 2001, con il Libro Verde, la Commissione Europea ha espresso il suo orientamento nei confronti del concetto e dello sviluppo della responsabilità sociale di impresa con l'impegno di promuovere nei Paesi dell'Unione l'adesione delle imprese alla RSI e di seguire l'evoluzione del fenomeno.

Contestualmente si sono sviluppati modelli di gestione e standard di certificazione (SA8000, AA1000 ecc.) che fanno riferimento a requisiti sociali di salute e sicurezza oltre che a bilanci di sostenibilità.

Al fine di rendere applicabile alla realtà italiana i modelli di RSI, nel 2003, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il progetto *CSR-SC Social Commitment*, ha sviluppato delle linee guida e delle metodiche di valutazione che meglio si adattano al tessuto produttivo nazionale, principalmente costituito da piccole e medie aziende. Queste linee guida sono rappresentate dal *Social Statement*, costituito da un set di indicatori, che permette all'impresa di gestire e tenere sotto controllo tutti quegli aspetti che impattano con le varie categorie di portatori di interesse oltre che di misurarsi e di confrontarsi con altre organizzazioni.

L'ispirarsi nelle proprie attività a comportamenti socialmente responsabili, oltre ad offrire alle imprese vantaggi e ricadute positive sul lungo termine, consente loro di potere accedere ad agevolazioni economiche messe a disposizione dall'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL, che d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha individuato così uno dei possibili metodi per incoraggiare le imprese verso comportamenti etici nei confronti dei portatori di interesse.

Nel caso specifico è stata posta dall'INAIL particolare attenzione a quei comportamenti che, migliorando l'organizzazione del lavoro, possono favorire il benessere psicofisico dei lavoratori, portatori di interesse primari per le imprese. Fra questi, gli interventi finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, come ad esempio quelli previsti dal progetto regionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro, rivestono estrema importanza perché potranno contribuire al contenimento del fenomeno infortunistico e tecnopatico e dei costi materiali, sociali e morali che ne derivano.

Evoluzione degli obiettivi delle Imprese

Secondo una definizione comunemente condivisa, per impresa si intende un istituto economico e sociale che trasforma risorse in beni (prodotti o servizi) caratterizzati da un valore di scambio sul mercato superiore a quello delle risorse di partenza. Il maggiore valore derivante dal processo di manipolazione delle risorse costituisce la ricchezza prodotta dall'impresa e distribuita alle diverse categorie di portatori di interesse.

L'impostazione dei modelli di impresa caratterizzante il XIX secolo e gran parte del XX secolo individuava come obiettivo ultimo delle imprese quello della massimizzazione del profitto. A partire dagli anni venti del novecento vengono mosse le prime critiche a questo

approccio e cominciano a delinearli nuovi modelli d'impresa che hanno sviluppo compiuto nel secondo dopoguerra. Progressivamente si afferma il concetto che il fine ultimo delle imprese non è la massimizzazione del profitto bensì quello di creare valore, concetto che si è sviluppato secondo due diverse teorie: lo *Shareholder Value Approach*, ovvero il creare valore per gli azionisti, e lo *Stakeholder Value Approach*, ovvero il creare valore per i portatori di interesse.

La teoria dello *Shareholder Value Approach* indica come obiettivo ultimo dell'impresa quello della massimizzazione della ricchezza per gli azionisti in termini di dividendo e di plusvalenza delle azioni, o *capital gain* (Rappaport, 1986; Grant, 2002). In questo contesto Milton Friedman (1970) indica che la responsabilità sociale di un'impresa è quella di "generare profitto" ribadendo che a) soltanto gli esseri umani hanno la responsabilità morale delle loro azioni, b) è responsabilità del manager agire solo nell'interesse degli azionisti, c) le preoccupazioni e i problemi sociali sono di pertinenza degli Stati e non dei manager aziendali.

Se pure in questa prospettiva, già a partire dagli anni sessanta del novecento le attività svolte dalle imprese multinazionali sono state oggetto di accesi dibattiti che hanno portato all'elaborazione di strumenti, condivisi a livello internazionale, finalizzati a regolare la loro condotta e i loro rapporti con i paesi con i quali interagiscono, specie quelli in via di sviluppo. Ciò ha portato l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) a promulgare la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale¹. La Dichiarazione, adottata nel 1977 ed emendata nel 2000, tiene conto anche della Dichiarazione ILO 1998 sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e contempla linee di intervento ricondotte nell'ambito delle seguenti tematiche:

- Politica generale
- Occupazione (promozione dell'occupazione, uguaglianza di possibilità e di trattamento, sicurezza dell'occupazione)
- Formazione
- Condizioni di lavoro e di vita (salari, prestazioni e condizioni di lavoro, età minima, sicurezza e igiene)
- Relazioni Industriali (libertà sindacale e diritto d'organizzazione, contrattazione collettiva, consultazione, esame dei reclami, regolamento delle vertenze di lavoro).

Le indicazioni contenute nella Dichiarazione tripartita sono state formulate nella considerazione che le imprese multinazionali "*grazie ai loro investimenti diretti*

¹ <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/italian.pdf>

internazionali e ad altri mezzi, possono apportare benefici sostanziali ai paesi della sede centrale ed a quelli di accoglimento, contribuendo in tal modo all'utilizzazione più efficace del capitale, della tecnologia e della manodopera. Nell'ambito delle politiche di sviluppo praticate dai governi, tali imprese multinazionali possono anche ampiamente contribuire alla promozione del benessere economico e sociale, al miglioramento dei livelli di vita e al soddisfacimento dei bisogni primari, alla creazione – diretta o indiretta – di possibilità di lavoro ed al godimento dei diritti politici fondamentali dell'uomo, compresa la libertà sindacale, nel mondo intero". Viene quindi riconosciuto alle organizzazioni lavorative, anche se nel caso specifico si fa riferimento soltanto alle imprese multinazionali, l'elevato valore sociale che esse rappresentano nel contesto geo-socio-politico in cui svolgono la loro attività.

Dagli anni ottanta del novecento i nuovi scenari sociali, politici, economici e la necessità di una più consapevole gestione delle risorse del pianeta e tutela degli ecosistemi ha orientato l'attenzione della Società nei confronti dello Sviluppo Sostenibile, o Sostenibilità, definita dall'Institute of Social and Ethical AccountAbility (1999) come *"the capability of an organisation (or society) to continue its activities indefinitely, having taken due account of their impact on natural, social and human capital"*. Il perseguimento dello Sviluppo Sostenibile è un "dovere sociale" che ricade anche sulle imprese che sono chiamate, secondo l'approccio *Triple Bottom Line* (Fig. 1), detto anche delle tre P (*Profit, People, Planet*), a perseguire la prosperità economica sul lungo periodo, l'equità sociale e una migliore qualità ambientale. In questo contesto ha trovato terreno fertile la delineazione del moderno concetto di RSI attraverso l'approccio per portatori di interesse o *stakeholder*.

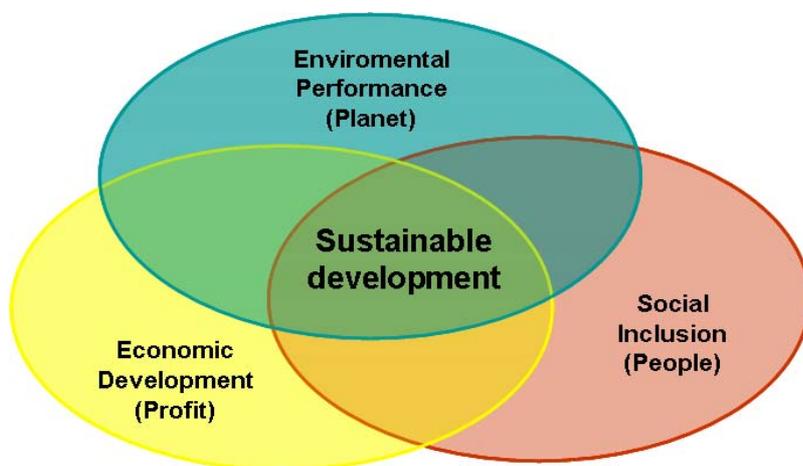


Figura 1 – L'approccio Triple Bottom Line

Approccio per Portatori di interesse (*Stakeholder Value Approach*)

Negli ultimi anni del novecento si è andato delineando uno scenario socio-economico molto complesso, in continua e rapida evoluzione caratterizzato da fattori di cambiamento di natura economica, politica e sociale quali la globalizzazione dei mercati, l'ipercompetizione e il *collapsing* settoriale, la liberalizzazione e deregolamentazione, il principio dello sviluppo sostenibile cui si è già fatto cenno, e il *corporate governance*.

In siffatto contesto è diventato fondamentale per le imprese che l'attenzione all'obiettivo del valore per gli azionisti non distogliesse l'attenzione dagli altri portatori di interesse.

Secondo la definizione di Freeman (1984) con il termine portatori di interesse si fa riferimento ad un gruppo o a singoli individui che condizionano o sono condizionati dalle attività di una azienda (*any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the firm's*). In questo senso essi vengono distinti in primari e secondari. I primi rappresentano tutti quegli individui e gruppi ben definibili da cui l'impresa dipende per la sua sopravvivenza (dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, agenzie governative e altri soggetti pubblici).

I secondi rappresentano gli altri soggetti che influenzano o sono influenzati dall'impresa ma che con essa non sono impegnati in transazioni o non sono essenziali alla sua sopravvivenza (gruppi di interesse, pubblico, movimenti di opinione, mass media, comunità locali, associazioni imprenditoriali, sindacali, le generazioni future ecc.).

In questo ambito più vasto è semplice intuire come per le imprese diventa sempre più difficile non confrontarsi e non rendere conto ai soggetti con cui interagiscono.

Non esiste un'opinione condivisa a livello generale sull'approccio per portatori di interesse, infatti sono state formulate diverse interpretazioni sostanzialmente riconducibili a tre tipologie (Donaldson e Preston, 1995):

approccio descrittivo: è un'interpretazione diretta ad individuare i diversi portatori di interesse e l'interazioni con l'impresa

approccio strumentale: è un'interpretazione secondo cui la gestione dei portatori di interesse è funzionale al conseguimento di migliori prestazioni competitive e quindi al successo dell'impresa

approccio normativo : è un'interpretazione secondo cui l'impresa deve soddisfare i diversi portatori di interesse in ragione di doveri morali e/o principi etici.

Perché questa attenzione ai portatori di interesse? Mitchell et *Alii* (1997) individuano in tre fattori le motivazioni che spingono le imprese a tenere in debito conto, in tutti i processi

aziendali, le interazioni con ogni specifica categoria di portatori di interesse. Essi sono (Fig. 2):

- il potere, inteso come capacità dei portatori di interesse di influenzare le scelte dell'impresa (dimensione formale dell'autorità)
- la legittimità delle richieste dei portatori di interesse (dimensione sociale dell'autorità)
- l'urgenza delle richieste dei portatori di interesse.

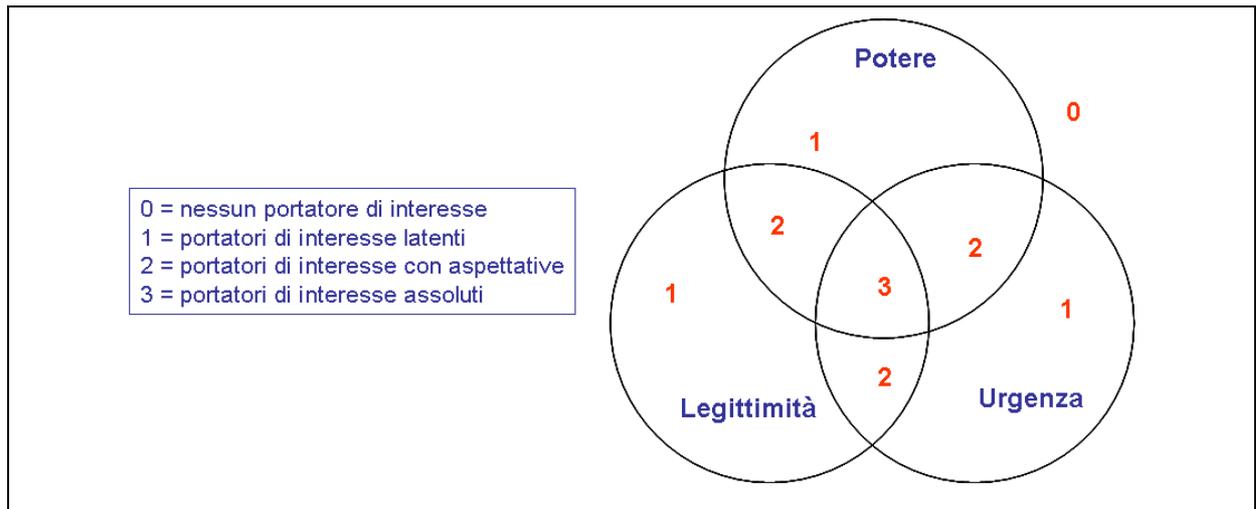


Figura 2 - Rilevanza dei portatori di interesse secondo Mitchell et Alii (1997)

L'interazione fra imprese e portatori di interesse porta le prime a doversi confrontare con le problematiche connesse alla gestione stessa dei portatori di interesse. Sono state formulate quattro diverse strategie di assunzione di responsabilità sociale nella gestione dei portatori di interesse (Carroll, 1979) sintetizzate nella tabella 1.

Strategia	Comportamenti	Risultati
Reazione	Negare l'istanza	Fare meno di quanto richiesto
Difesa	Ammettere l'istanza ma combatterla	Fare il minimo richiesto
Adattamento	Accettare la responsabilità	Fare quanto richiesto
Proattività	Anticipare la responsabilità	Fare più di quanto richiesto

Tabella 1 – Strategie di gestione dei portatori di interesse

È nella gestione proattiva che un'impresa dimostra di adottare comportamenti etici, e quindi socialmente responsabili, nei confronti dei soggetti con cui interagisce.

In definitiva, nello scenario attuale il valore di mercato del capitale di per sé non basta a fornire un quadro veritiero e corretto della qualità della gestione aziendale in grado di soddisfare le esigenze conoscitive dei differenti portatori di interesse. In questo senso un'impresa apparentemente di successo, che sta quindi massimizzando il proprio valore di mercato nei confronti degli azionisti, non coincide necessariamente con un'impresa che crea valore.

Un'impresa crea valore quando orienta il suo impegno nei confronti della sostenibilità, cioè quando gestisce le sue attività secondo modelli organizzativi e gestionali che considerino la totalità delle interazioni con la società e l'ambiente contemperando la dimensione economica, sociale e ambientale. L'impresa sostenibile si configura come un'impresa capace di accrescere anche i propri *intangibile asset*, cioè gli elementi di tipo intangibile da cui dipendono le prestazioni stesse dell'impresa. Tipici elementi intangibili sono il valore della conoscenza e la capacità di innovazione, il consenso e la fiducia dei diversi portatori di interesse, la reputazione e, in definitiva, la disponibilità a contribuire, volontariamente e senza vincoli normativi, al benessere della comunità. In questo senso la responsabilità sociale *“contribuisce, in una prospettiva di sviluppo duraturo per l'impresa, alla creazione di valore ed è quindi in grado di generare un vantaggio competitivo per l'azienda”*².

Il concetto di RSI è mutato nel tempo in funzione dell'evoluzione delle teorie economiche sul fare impresa e, per questo, ne sono state date diverse definizioni.

Una prima, riferita all'uomo d'affari e non ancora all'impresa, risale a Bowen (1953) secondo cui *“it refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”*.

Il World Business Council for Sustainable Development³ definisce la RSI come *“il continuo impegno a comportarsi in maniera etica e a contribuire allo sviluppo economico, migliorando la qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie, della comunità locale e in generale della società”*.

Carroll (1991), infine, elabora un concetto di Responsabilità Sociale attraverso un modello interpretativo (Fig. 3) secondo il quale *“Corporate Social Responsibility encompasses the economic, legal, ethical and philanthropic expectations placed on organizations by society at a given point in time”*.

² Dichiarazione della presidenza Italiana sulla Corporate Social Responsibility (Bruxelles, 1° Dicembre 2003)

³ www.wbcsd.ch



Figura 3 – Il modello interpretativo, o piramide di Carroll (1991).

Le linee guida e gli strumenti di rendicontazione

L'affermarsi nel tempo dell'importanza dell'adozione da parte delle imprese di comportamenti etici nei confronti dei portatori di interesse ha imposto l'esigenza di elaborare strumenti di rendicontazione delle prestazioni in tema di RSI. Ciò ha richiesto il consenso sulle finalità e sui contenuti di questi strumenti, sui relativi processi di valutazione e sulle procedure di certificazione, qualora previste.

Nel tempo sono stati emanati pronunciamenti e sono state elaborate linee guida da diversi soggetti. Qui si fa cenno ad alcuni fra quelli che hanno rilevanza internazionale rimandando, per ulteriori informazioni, a quanto contenuto nel Progetto CSR-SC (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003).

Global Compact

È il documento elaborato nel 2000 dall'Organizzazione delle Nazioni Unite sulla base della Dichiarazione Universale dei diritti umani, della Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (ILO 1998), della Dichiarazione di Rio sullo sviluppo e sull'ambiente oltre che sulla base della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Il documento⁴ vuole essere un contributo alla creazione di un mercato globale più sostenibile e inclusivo introducendo al suo interno il rispetto e l'applicazione di valori condivisi. Esso contiene 10 Principi cui le imprese sono invitate a ispirarsi, su base

⁴ <http://www.unglobalcompact.org>

volontaria, nell'espletamento delle loro attività e nell'ambito della loro sfera di influenza secondo le modalità che esse individueranno. Questi principi attengono ai:

Diritti Umani

Principio 1: le imprese dovranno sostenere e tutelare i diritti umani dichiarati a livello internazionale

Principio 2: le imprese dovranno accertarsi di non rendersi complici nell'abuso dei diritti umani

Diritti del Lavoro

Principio 3: le imprese dovranno sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto della contrattazione collettiva di lavoro

Principio 4: eliminazione di ogni forma di lavoro forzato e obbligato

Principio 5: effettiva abolizione del lavoro minorile

Principio 6: eliminazione delle discriminazioni nei confronti dell'impiego e dell'occupazione

Ambiente

Principio 7: le imprese dovranno adottare approcci cautelativi nei confronti delle "sfide" ambientali

Principio 8: sostenere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9: incoraggiare lo sviluppo di tecnologie rispettose dell'ambiente

Anti-Corruzione

Principio 10: le imprese dovranno impegnarsi contro ogni forma di corruzione compresa l'estorsione.

SA 8000 – Social Accountability

La SA 8000 è una norma emanata nel 1997 dal *Social Accountability International*⁵ applicabile a livello internazionale in tutti i settori merceologici, ispirata, come il *Global Compact*, a diverse convenzioni internazionali (ILO, Dichiarazione Universale dei diritti umani e Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti del bambino). Ha la struttura di uno standard di contenuto e prevede una serie di prescrizioni che attengono ai seguenti aspetti principali: lavoro minorile, lavoro obbligato, salute e sicurezza sul lavoro, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione dei lavoratori, procedure disciplinari, orario di lavoro, criteri retributivi e il sistema di gestione della

⁵ <http://www.sa-intl.org/>

responsabilità sociale. La SA 8000 non fornisce indicazioni su come rendicontare le prestazioni in tema di responsabilità sociale da essa previste, lasciando quindi alle aziende che decidono di applicarla ampi margini nella scelta delle modalità di rendicontazione. Attualmente è l'unico sistema di gestione sociale certificabile; la certificazione SA 8000 è una scelta volontaria delle imprese e può essere effettuata solamente da un organismo accreditato *Council of Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA).

AA 1000 - AccountAbility

La AA 1000⁶ è lo standard elaborato nel 1999 dall'*Institute of Social and Ethical AccountAbility* (ISEA) con lo scopo di valutare, attestare e consolidare la credibilità e la qualità dei Rapporti (bilanci) di sostenibilità di una organizzazione. La AA 1000 è uno standard di processo, cioè si implementa attraverso le fasi di pianificazione, di *accounting*, di *auditing* e *reporting*, di incorporazione oltre che di impegno verso i portatori di interesse. Essa si basa sui requisiti della volontarietà, del rendiconto degli impegni, dei risultati e degli effetti sociali prodotti oltre che sull'individuazione e sulla costruzione di un dialogo con i portatori di interesse.

GRI – Global Reporting Initiative

Le GRI sono delle linee guida⁷, rilasciate nel 2000 su iniziativa della Coalizione per le Economie Ambientalmente Responsabili (ONG CERES) e del Programma Nazioni Unite per l'Ambiente (UNEP). Esse contengono i principi di rendicontazione per guidare le imprese nell'organizzazione dei *report* di sostenibilità, forniscono assistenza alle imprese nel presentare un quadro ragionevole e bilanciato delle loro prestazioni in termini di responsabilità sociale, promuovono la comparabilità. supportano il lavoro di *benchmarking* e agevolano il coinvolgimento dei portatori di interesse. Le GRI hanno la struttura di uno standard di contenuto e consentono l'organizzazione della rendicontazione attraverso l'approccio triple bottom line. Le linee GRI vengono adottate su base volontaria, per caratteristiche sono complementari ad altre iniziative per la gestione delle prestazioni economiche, ambientali e sociali e possono essere applicate a qualunque organizzazione del lavoro. In particolare, dal 2005 è disponibile uno specifico supplemento per la pubblica Amministrazione.

⁶<http://www.accountability21.net/>

⁷<http://www.globalreporting.org/>

ISO 26000

L'Organizzazione Internazionale per le Standardizzazioni (ISO) da diversi anni dedica una specifica attenzione al tema della Responsabilità Sociale e nel 2008 pubblicherà la ISO 26000 contenente le linee guida, ad adozione volontaria e non soggette a certificazione⁸, per la rendicontazione dei comportamenti socialmente responsabili. ISO ha scelto lo *Swedish Standards Institute (SIS)* e il *Brazilian Association of Technical Standards* per la creazione del gruppo di lavoro deputato alla redazione della ISO 26000. Una monografia sulla filosofia ISO in tema di responsabilità sociale è stata pubblicata dall'IISD (2004).

Oltre alle linee guida sin qui descritte, esiste la possibilità per le imprese di rendicontare le loro prestazioni nei confronti dei portatori di interesse attraverso il Bilancio Sociale definito, nella realtà italiana, come un *“modello di rendicontazione sulle quantità e sulle qualità di relazione tra l'impresa ed i gruppi di riferimento rappresentativi dell'intera collettività, mirante a delineare un quadro omogeneo, puntuale, completo e trasparente della complessa interdipendenza tra i fattori economici e quelli socio-politici connaturati e conseguenti alle scelte fatte”* (GBS- Gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale⁹).

Responsabilità Sociale di Impresa: la visione europea, il contributo italiano

Il tema della responsabilità sociale delle imprese comincia a diffondersi in Europa alla fine degli anni ottanta del novecento, ma solo di recente essa è stata recepita nell'ambito delle normative europee.

In occasione del vertice di Lisbona del marzo del 2000, l'Unione Europea ha assunto un impegno politico formale nei confronti della RSI in considerazione che essa potrebbe recare un contributo all'obiettivo europeo di *“divenire l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale”*.

Il 18 luglio 2001 la Commissione delle Comunità Europee ha presentato il **Libro Verde – Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese**¹⁰ con il quale manifesta il proprio orientamento nei confronti di questa tematica. Il Libro Verde è stato proposto anche per lanciare un ampio dibattito sui modi attraverso i quali l'Unione

⁸ <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935096/home.html>

⁹ <http://www.bilanciosociale.it/> e <http://www.gruppobilanciosociale.org>

¹⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_it.pdf

potrebbe promuovere la responsabilità sociale di impresa, sia a livello europeo che internazionale, incoraggiando lo sviluppo di prassi innovative, migliorando la trasparenza e l'affidabilità della valutazione e della convalida delle varie iniziative realizzate in Europa.

Nel Libro Verde, l'Unione Europea definisce la Responsabilità Sociale di Impresa come: “*a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis*”¹¹ o, anche, “*CSR is essentially a concept whereby companies decide voluntarily to contribute to a better society and a cleaner environment*”¹².

Le ragioni che inducono l'Unione Europea a stimolare le imprese all'assunzione di atteggiamenti socialmente responsabili sono riconducibili a fattori di natura competitiva e strategica oltre che a fattori morali ed etici.

Per quanto riguarda i fattori di natura competitiva e strategica essi derivano dalla considerazione che:

- le imprese percepite come socialmente responsabili hanno maggiori probabilità di essere apprezzate dal mercato e di essere più utili nei confronti del consumatore (soddisfazione del cliente)
- le imprese percepite come socialmente responsabili possono risultare più attrattive per il mercato del lavoro, richiamando a sé personale più qualificato
- azioni e programmi sociali attuati dalle imprese possono anticipare le previsioni normative (tecniche e legislative) accentuando, quindi, la loro indipendenza e libertà
- un contributo positivo fornito alla società può essere valutato come un investimento di lungo periodo che può avere sull'impresa ricadute positive in termini di fiducia e di consenso.

Per quanto riguarda i fattori di natura morale ed etica, essi derivano dalla considerazione che:

- le imprese generano problemi sociali e hanno, pertanto, la responsabilità e il dovere di risolverli
- le imprese sono attori sociali in grado di influenzare pesantemente le dinamiche sociali e culturali e pertanto ricorre per esse l'obbligo di utilizzare il proprio potere e le proprie risorse in maniera responsabile

¹¹ Commissione delle Comunità Europee, Green Paper. Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, 18 luglio 2001

¹² Commissione delle Comunità Europee, Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: a business contribution to Sustainable Development, 2 luglio 2002.

- qualsiasi azione realizzata da un'impresa, attraverso i prodotti/servizi resi, occupando forza lavoro ecc., provoca un impatto a livello sociale. Le imprese devono essere considerate responsabili in ogni caso per gli impatti generati, prescindendo dalla loro qualità (positivi, negativi o neutri)
- le imprese basano la propria azione sul supporto di diversi portatori di interesse e, pertanto, sono responsabili nei confronti di questi soggetti.

Gli strumenti e le strategie di RSI, nel Libro Verde, sono classificati in base a due dimensioni principali, la dimensione interna e la dimensione esterna. La dimensione interna attiene a tutte quelle prassi socialmente responsabili nei confronti della gestione delle risorse umane, della salute e sicurezza nel lavoro, dell'adattamento alle trasformazioni, della gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali.

La dimensione esterna attiene a tutte quelle prassi socialmente responsabili nei confronti delle comunità locali, dei partnership commerciali, dei fornitori e consumatori, dei diritti dell'uomo e delle preoccupazioni ambientali a livello planetario

il Governo italiano ha contribuito allo sviluppo del dibattito sulla RSI e alla sua diffusione evidenziando, in più occasioni, come per divulgare con successo la cultura della responsabilità sociale fra le imprese sia di grande rilevanza sviluppare alcune caratteristiche e, in particolare, la volontarietà dell'adozione di pratiche di RSI, un linguaggio comune di supporto alla costruzione di politiche e di pratiche di RSI oltre che la creazione di valore che tenga conto anche degli *intangible asset*.

Da ciò è scaturito un impegno preciso, assunto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per diffondere nel nostro Paese le tematiche di RSI che, tra le altre attività, ha portato all'elaborazione del volume contenente il "Progetto CSR-SC. Il Contributo Italiano alla campagna di diffusione della CSR in Europa", presentato nel 2003 alla conferenza di Venezia. Il volume contiene la definizione di RSI, mutuata dalla definizione contenuta nel Libro Verde e intesa come **"l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate"**.

Il progetto CSR-SC, oltre a porsi l'obiettivo di divulgare la cultura della RSI, ha lo scopo di rendere applicabile alla realtà italiana i modelli di RSI sviluppando delle linee guida e delle metodiche di valutazione che meglio si adattano al tessuto produttivo nazionale, principalmente costituito da piccole e medie imprese. Le linee guida sono state definite ed organizzate all'interno del **Social Statement**, uno standard costituito da un insieme di

indicatori che permette all'impresa di gestire e tenere sotto controllo tutti quegli aspetti che impattano con le varie categorie di portatori di interesse oltre che di misurarsi e di confrontarsi con altre organizzazioni. Appositamente il *Social Statement* è improntato a principi di omogeneità, flessibilità, confrontabilità e documentabilità. Esso vuole rappresentare, pertanto, uno strumento esaustivo e flessibile, adattabile alle specifiche caratteristiche, sia dimensionali che di comparto, di ciascuna impresa.

L'insieme di indicatori del *Social Statement* è organizzato secondo una griglia, articolata in tre livelli, che privilegia l'approccio per portatori di interesse. I tre livelli corrispondono, gerarchicamente, alle

- **categorie**: sono insiemi di portatori di interesse cui sono ricondotte specifiche famiglie di indicatori
- **aspetti**: sono aree tematiche, che si collocano all'interno delle categorie, controllate attraverso i cosiddetti *performance indicator*
- **indicatori**: sono gli indicatori propriamente detti, cioè misure qualitative e quantitative atte a fornire informazioni attinenti ad un specifico aspetto di una specifica categoria.

Le **categorie** di portatori di interesse, entro cui sono ricompresi gli indicatori, sono otto: 1) Risorse Umane, 2) Soci/Azionisti e Comunità Finanziaria, 3) Clienti, 4) Fornitori, 5) Partner Finanziari, 6) Stato, Enti Locali e Pubblica Amministrazione, 7) Comunità, 8) Ambiente.

Gli indicatori veri e propri sono di tipo qualitativo e di tipo quantitativo e sono ulteriormente suddivisi in due tipologie: indicatori comuni (C) e indicatori addizionali (A). Le imprese di piccole dimensioni (con meno di 50 dipendenti¹³) che vogliono redigere il *Social Statement* sono tenute a compilare tutti i campi attinenti agli indicatori comuni; le medie imprese (fra 50 e 250 dipendenti) e le grandi imprese (con oltre 250 dipendenti) sono tenute a compilare tutti i campi relativi agli indicatori comuni oltre che relativi a specifici gruppi di indicatori addizionali che, allo stato attuale, non sono ancora stati definiti. Infine, le imprese quotate in borsa, indipendentemente dalle loro dimensioni aziendali, per la redazione del *Social Statement*, sono tenute a rendicontare il set completo di indicatori comuni e addizionali. Nella figura 4, a titolo esemplificativo, è riportato, dall'elenco completo degli indicatori, l'insieme attinente alla categoria delle Risorse Umane alla quale è dedicata una maggiore attenzione in termini di interventi previsti e dei relativi indicatori.

Attualmente in Italia i principali riferimenti per la RSI sono:

- Ministero della Solidarietà Sociale (www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale)

¹³ Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 06/05/2003 relativa alla definizione di microimprese, piccole e medie imprese

- Unioncamere (www.csr.unioncamere.it/)
- Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese (<http://www.i-csr.org/>)
- Fabrica Ethica (www2.fabricaethica.it/).



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 contratti di	C		•
1.4.3	Stage	A		•
1.5.	Orari di lavoro per categoria	A		•
1.6.	Modalità retributive			
1.6.1	Retribuzioni medie lordi	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	A		•
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 customer satisfaction 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		•

Figura 4 – Gli indicatori del *Social Statement*: Categoria Risorse umane. C = indicatori comuni; A = indicatori addizionali; X = indicatori qualitativi; Y = indicatori quantitativi

La promozione della salute nei luoghi di lavoro: un intervento socialmente responsabile

In una moderna logica di tutela globale e integrata della salute degli individui e considerando che nei luoghi di lavoro essi trascorrono parte consistente della loro vita, i datori di lavoro possono promuovere azioni finalizzate a migliorare gli stili di vita dei loro dipendenti, favorendo scelte alimentari salutari, facilitando la pratica di attività fisica, limitando l'assunzione di bevande alcoliche e favorendo l'astensione dal fumo. Non è, infatti, casuale che nel progetto "Guadagnare salute", recentemente approvato dal Ministero della Salute, anche i luoghi di lavoro siano stati indicati come ambiti in cui sviluppare le quattro linee programmatiche individuate dal ministero e attinenti, appunto, all'alimentazione, all'attività fisica, al fumo e all'alcol.

È di immediata evidenza che tali azioni, se non circoscritte a interventi isolati e se ben coordinate, possono contribuire non solo alla diffusione di una nuova cultura della salute ma anche al miglioramento delle condizioni generali del benessere psico-fisico dei lavoratori, portatori di interesse primari per le imprese.

In questo contesto, l'adesione da parte datoriale alle iniziative che verranno avviate nell'ambito del progetto regionale di promozione della salute ne rivelerà la capacità di comportamenti socialmente responsabili e potrà offrire loro, nel medio-lungo periodo, buone opportunità in termini di ritorno di immagine, di fidelizzazione dei dipendenti e di miglioramento delle prestazioni lavorative.

Fra le molteplici ricadute positive di tali interventi non va sottovalutato che essi, come effetto indotto nel breve-medio periodo, potrebbero consentire il contenimento del fenomeno infortunistico e tecnopatico. Ciò per le imprese comporterebbe vantaggi economici diretti, quali la riduzione del premio assicurativo per andamento infortunistico e per prevenzione, il contenimento delle perdite di produzione e dei danni a strutture e macchinari, il contenimento dei costi di formazione per il personale sostitutivo e delle ore di straordinario per recuperare la perdita di produzione oltre che delle spese per eventuali procedimenti legali ecc. Ulteriori vantaggi deriverebbero dal contenimento delle ricadute negative in termini di danno di immagine, insoddisfazione del cliente per eventuali ritardi nelle forniture, calo di morale e senso di attaccamento del personale ecc.

Una nuova sfida attende, quindi, i datori di lavoro, le parti sociali e i soggetti preposti alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro fra i quali l'INAIL riveste, già dal 2005, un ruolo specifico nei confronti delle imprese che nello svolgimento delle loro attività adottano comportamenti ispirati alla RSI.

Il sostegno dell'INAIL alle imprese socialmente responsabili

L'INAIL, istituzione fortemente impegnata nel nostro Paese nel garantire la tutela globale ed integrata dei lavoratori, ha colto l'opportunità di far proprio l'obiettivo della diffusione della RSI con l'intento di contribuire alla crescita della nuova cultura di impresa improntata alla responsabilità sociale. La convinzione è quella di promuovere le caratteristiche di un'azienda virtuosa, quali la consapevolezza delle scelte manageriali, la stabilità economica, la strategia di lungo periodo, favorendo così la diffusione nelle imprese di quei fattori positivi che determinano non soltanto la sicurezza dei processi produttivi ma anche il massimo benessere psico-fisico dei lavoratori. Pertanto, indipendentemente dai vantaggi che sul lungo periodo possono derivare alle imprese che adottano comportamenti socialmente responsabili, l'INAIL ha previsto agevolazioni economiche per i datori di lavoro che, volontariamente e indipendentemente dagli obblighi di legge, attuano interventi di ispirati alla RSI. Queste agevolazioni si collocano nell'ambito di una norma premiale, concepita per incentivare concretamente le aziende ad investire in sicurezza e prevenzione. Essa è contestualizzata nel sistema di oscillazione dei tassi di premio ridefinito con il D.M. 12/12/2000 che ha introdotto, nel nuovo sistema tariffario, una specifica disposizione che attribuisce rilevanza autonoma agli interventi realizzati dalle aziende in materia di prevenzione in attuazione del D.Lgs. 626/94. Infatti, l'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe, da qui in avanti MAT, e dei premi assicurativi INAIL 2000 ha introdotto, come elemento innovativo, la possibilità, trascorsi i primi due anni di attività, di accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa, in misura pari al 5%, per aziende con oltre 500 operai-anno, e al 10%, per aziende con meno di 500 operai-anno, per quei datori di lavoro che abbiano attuato volontariamente interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori che travalicano la mera osservanza delle leggi. Si osservi che è stata prevista una riduzione del tasso di entità maggiore per le aziende di medie, piccole e micro dimensioni nella consapevolezza della maggiore difficoltà che queste incontrano nel sostenere i costi della sicurezza.

Prerequisiti per accedere a tale forma di riduzione sono la regolarità contributiva e assicurativa nei confronti dell'Istituto nonché la conformità all'obbligo normativo in tema di prevenzione infortuni e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Attraverso un modello unico di domanda l'INAIL acquisisce con auto certificazione informazioni utili a comprendere quanto attuato in azienda in materia prevenzionale. In particolare le aree tematiche prese in considerazione riguardavano, sino al 2004, il servizio di prevenzione e protezione; le attrezzature, macchine, impianti; la sorveglianza

sanitaria; l'informazione e la formazione dei lavoratori; le misure di prevenzione e protezione con vincoli particolari rispetto all'informazione e alla formazione dei lavoratori. Una sezione finale era dedicata, nella modulistica adottata sino al 2004, ad interventi di natura gestionale quali, ad esempio, l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza. Il 2005 ha segnato una fondamentale svolta in quanto, a integrazione della procedura esistente, è stata riconosciuta dall'INAIL a interventi di grande rilevanza, quali la RSI o l'implementazione, ed eventualmente la certificazione, di un sistema di gestione della sicurezza (SGSL), una valenza di per sé sufficiente per l'accoglimento dell'istanza di riduzione del tasso¹⁴.

Per effettuare la verifica tecnica di quanto dichiarato nelle istanze in tema di RSI, le imprese nel 2005 e 2006 sono state invitate a inoltrare il *Social Statement* secondo il modello predisposto dal Ministero del Lavoro.

Le richieste di accesso all'oscillazione del tasso per prevenzione ex art 24 MAT pervenute in Piemonte con riferimento alla RSI – report 2005 - 2006

A dicembre 2005 in Piemonte risultavano assicurate all'INAIL 248.989 aziende rappresentative dell' 8 per cento del portafoglio clienti INAIL. La loro aggregazione per comparti produttivi, rappresentati attraverso i Grandi Gruppi delle Tariffe dei Premi INAIL 2000, evidenzia la prevalenza, con incidenza del 51,8 per cento sul totale, delle aziende che svolgono attività nel settore Servizi (Fig. 5).

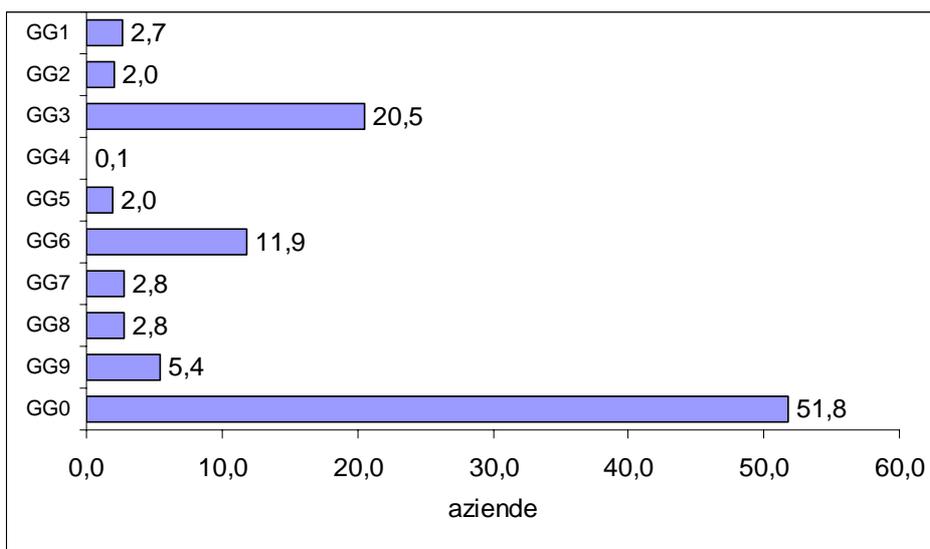


Figura 5 – Aggregazione, in termini percentuali, delle aziende piemontesi per comparti produttivi individuati attraverso i Grandi Gruppi (GG) delle Tariffe dei Premi INAIL 2000. Anno 2005.

¹⁴ È possibile accedere all'oscillazione del tasso per prevenzione avendo effettuato almeno uno degli interventi previsti nella sezione A (comprensiva delle azioni adottate in tema di RSI) del modello unico di domanda e/o almeno altri tre interventi, pertinenti ad altre sezioni di cui almeno uno obbligatoriamente compreso nella sezione E (Formazione).

Per facilitare la lettura del grafico di Figura 5 si riporta, di seguito, la descrizione dei Grandi Gruppi delle Tariffe¹⁵.

Grande Gruppo delle Tariffe	Descrizione
Grande Gruppo (GG) 1	Lavorazioni agricole. Allevamento di animali. Pesca. Alimenti.
Grande Gruppo (GG) 2	Chimica. Materie plastiche e gomma. Carta e poligrafia. Pelli e cuoi.
Grande Gruppo (GG) 3	Costruzioni: edili, idrauliche, stradali, di linee di trasporto e di distribuzione, di condotte. Impiantistica.
Grande Gruppo (GG) 4	Energia elettrica e comunicazioni. Gas e liquidi combustibili, Acqua, freddo e calore. Energia nucleare.
Grande Gruppo (GG) 5	Legno e affini.
Grande Gruppo (GG) 6	Metallurgia. Lavori in metalli. Macchine. Mezzi di Trasporto. Strumenti e apparecchi.
Grande Gruppo (GG) 7	Mineraria. Lavorazione e trasformazione di materiali non metalliferi e di rocce. Vetro.
Grande Gruppo (GG) 8	Industrie tessili e della confezione.
Grande Gruppo (GG) 9	Trasporti. Carico e scarico. Magazzinaggio.
Grande Gruppo (GG) 0	Attività varie.

Nell'anno di osservazione, sono pervenute 1.294 richieste di oscillazione del tasso ex art. 24 MAT rivelando che soltanto lo 0,49 per cento delle aziende piemontesi ha deciso di avvalersi di questa norma premiale. Il maggior numero di domande è pervenuto da aziende attive nella provincia di Torino, coerentemente con le dimensioni della realtà produttiva di questa area geografica. La macroaggregazione di queste istanze per gestione tariffaria evidenzia come, prevalentemente, siano pervenute da aziende classificate nella gestione Industria, con una incidenza del 61 per cento circa sul totale (Fig. 6).

¹⁵ Le Tariffe sono lo strumento che traduce sul piano applicativo i principi della tecnica assicurativa, così come essi promanano dalle disposizioni legislative vigenti in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Sul piano strutturale, le Tariffe rappresentano un elenco di lavorazioni articolato, di norma, in grandi gruppi, gruppi, sottogruppi e voci.

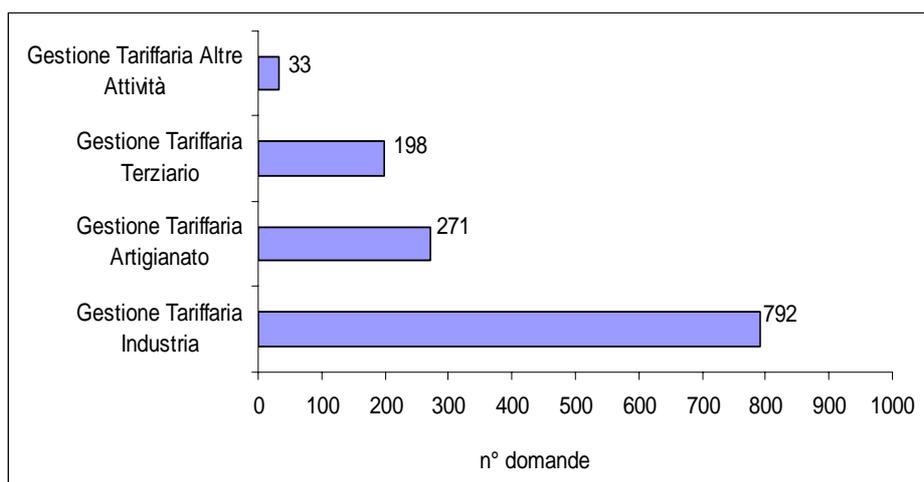


Figura 6 –
 Aggregazione, per
 gestioni tariffarie, delle
 aziende che in
 Piemonte hanno
 presentato istanza di
 oscillazione del tasso
 per prevenzione ex
 art. 24 MAT nel 2005.

L'esame delle istanze ha rivelato che 424 aziende, sulle 1.294 che hanno inoltrato istanza di riduzione del tasso, ha indicato di aver adottato, o mantenuto, comportamenti socialmente responsabili secondo il progetto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Esse rappresentano, in termini percentuali, il 7 per cento circa del totale delle istanze simili pervenute sul territorio nazionale (6.477 in tutto) la cui distribuzione per regione ed entità numerica è rappresentata in Figura 7.

Il numero delle richieste pervenute sulla scala del territorio nazionale ha suscitato l'interesse dell'INAIL e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali perché la novità dell'argomento non faceva immaginare un'adesione così ampia all'iniziativa, specie da parte di aziende di piccole e piccolissime dimensioni.

Pertanto l'Istituto, d'intesa con il Ministero, ha avviato un monitoraggio di tali istanze invitando le aziende a presentare, a sostegno di quanto dichiarato, il *Social Statement*.

La scelta per la rendicontazione dei comportamenti socialmente responsabili è ricaduta, su esplicita indicazione del Ministero, sul *Social Statement* in considerazione della sua struttura appositamente adattata alla tipologia del tessuto produttivo nazionale oltre che per garantire uno strumento di valutazione uniforme su tutto il territorio.

Consapevoli delle difficoltà cui le aziende potevano andare incontro nell'adottare questo strumento, sono stati creati dei punti di consulenza *ad hoc*, ciascuno accentrato presso le direzioni regionali INAIL. Altri punti di consulenza sono stati attivati presso alcuni sportelli delle Camere di Commercio dislocati in diverse regioni.

In via preliminare è stato inviato alle aziende un modulo organizzato in due sezioni comprensive dei requisiti minimi che andavano soddisfatti dai richiedenti in funzione della dimensione aziendale. Per le imprese con meno di 250 dipendenti sono stati previsti vincoli meno restrittivi tenendo conto delle maggiori difficoltà, economiche e gestionali, che

affrontano le piccole e piccolissime aziende nell'attuazione di misure prevenzionali che travalichino la mera osservanza dei requisiti normativi.

La compilazione del modulo in tutte le sue parti, per quanto dovuto in funzione della dimensione aziendale, è stata fissata come prerequisito per il successivo invio del *Social Statement*. Questo vincolo derivava dalla volontà di esplicitare meglio quale tipologia di azioni attuate nei luoghi di lavoro andava effettivamente ricondotte nell'ambito della RSI, mettendo, quindi, le imprese in condizione di comprendere se effettivamente erano in grado di rendicontare prestazioni socialmente responsabili.

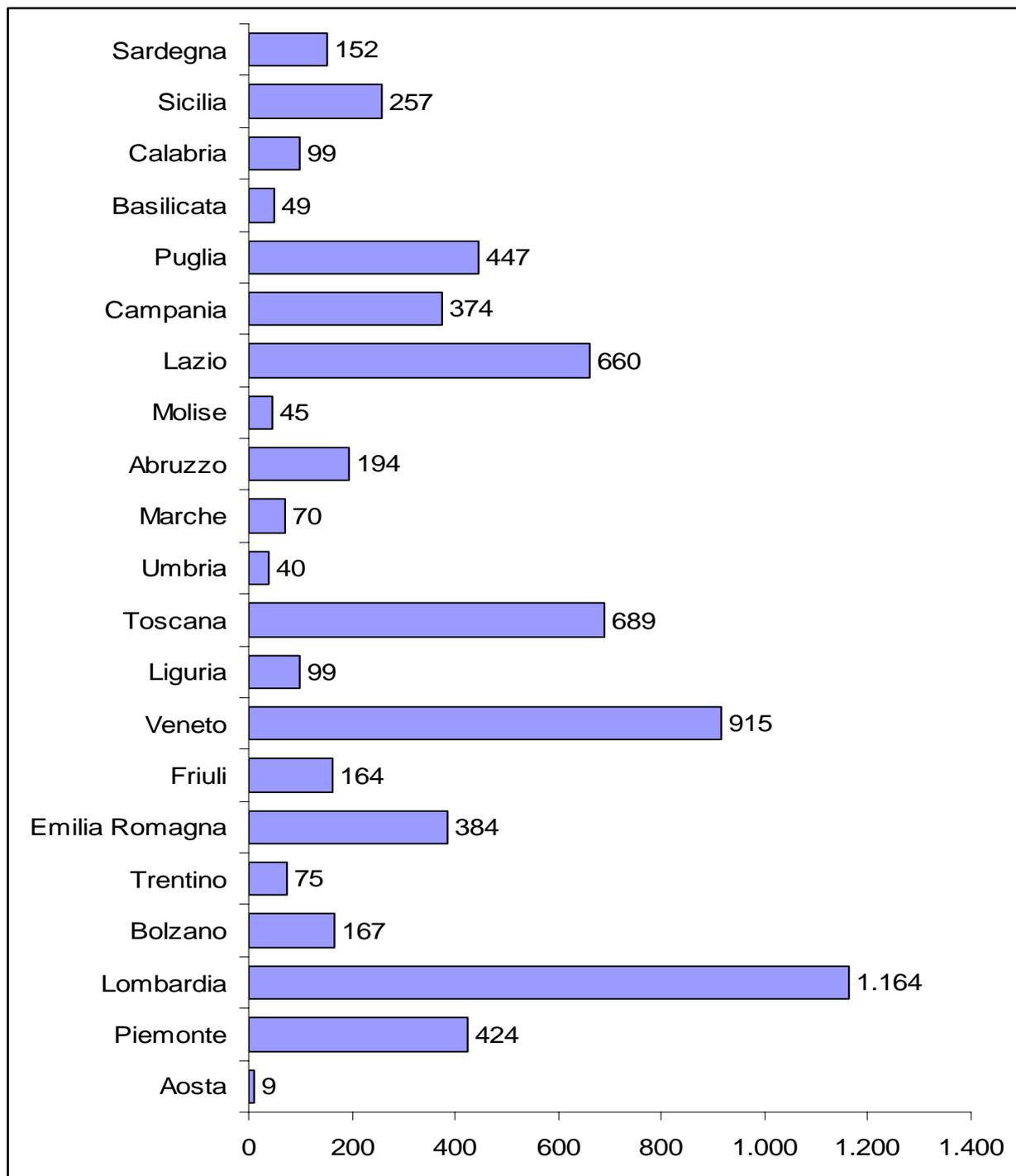
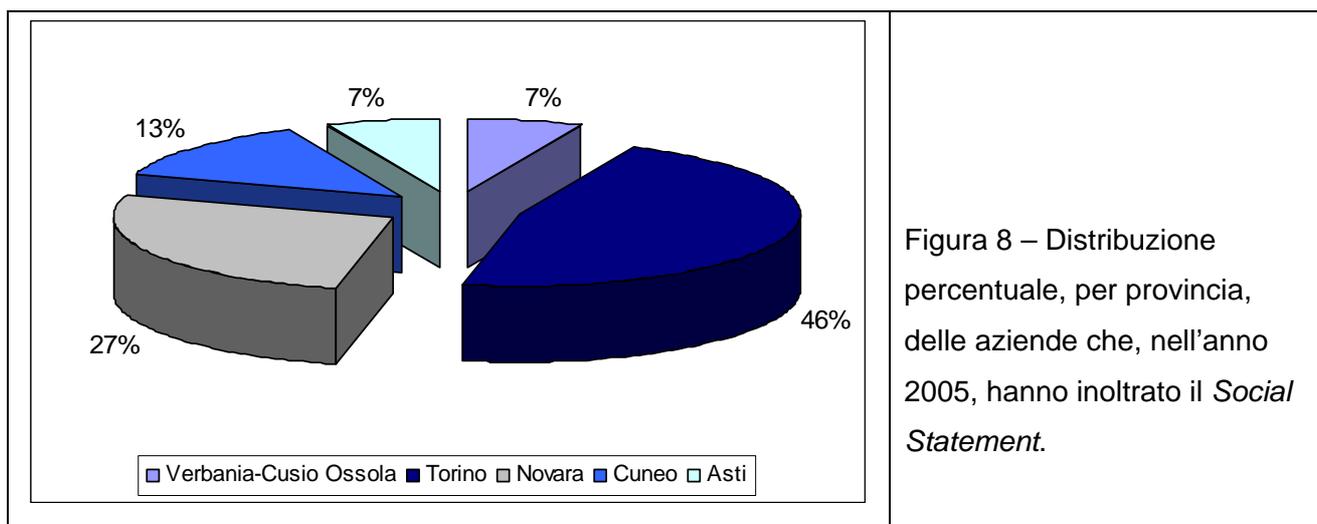


Figura 7 – Distribuzione, per regione, delle istanze di oscillazione del tasso ex art. 24 MAT inoltrate, nel 2005, dalle aziende che si sono dichiarate socialmente responsabili.

Infine, per le aziende con meno di 250 dipendenti l'INAIL ha richiesto la compilazione soltanto dell'insieme di indicatori comuni; per le aziende con oltre 250 dipendenti, ancorché non quotate in borsa, è stata richiesta, invece, la compilazione di tutti gli indicatori.

Il risultato: dati e riflessioni

Soltanto 54, fra le 424 aziende piemontesi che hanno dichiarato di avere adottato comportamenti socialmente responsabili secondo il progetto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, hanno preliminarmente compilato e restituito il modello predisposto dall'INAIL. Su queste soltanto 12 hanno compilato e inoltrato il *Social Statement*. Si tratta di aziende, con meno di 250 dipendenti, la cui dislocazione geografica è rappresentata, in termini percentuali, nella Figura 8.



I *Social Statement*, attestatesi complessivamente ad 11, in quanto per un'istanza il materiale esaminato era totalmente incongruo per struttura e contenuti al modello predisposto dal Ministero, si sono rivelati, ad eccezione di due, incompleti e, in parte, erronei nei contenuti. Inoltre, nonostante sia stato esplicitamente richiesto alle aziende con meno di 250 dipendenti la compilazione di tutti gli indicatori comuni, questi non sono stati rendicontati da tutti i richiedenti (Figura 9). Queste criticità, comunque, non hanno influito negativamente sull'accoglimento delle istanze di oscillazione del tasso in quanto le aziende proponenti hanno indicato, contestualmente, diversi interventi anche in altre sezioni del modello unico di domanda fra i quali almeno uno nella sezione E relativa alla formazione dei lavoratori.

Risulta di un certo interesse la circostanza che le imprese che si sono avvalse della consulenza diretta della Direzione Regionale INAIL hanno rinunciato, con una sola eccezione, alla presentazione del *Social Statement*, avendo maturato la consapevolezza di non soddisfare i requisiti previsti.

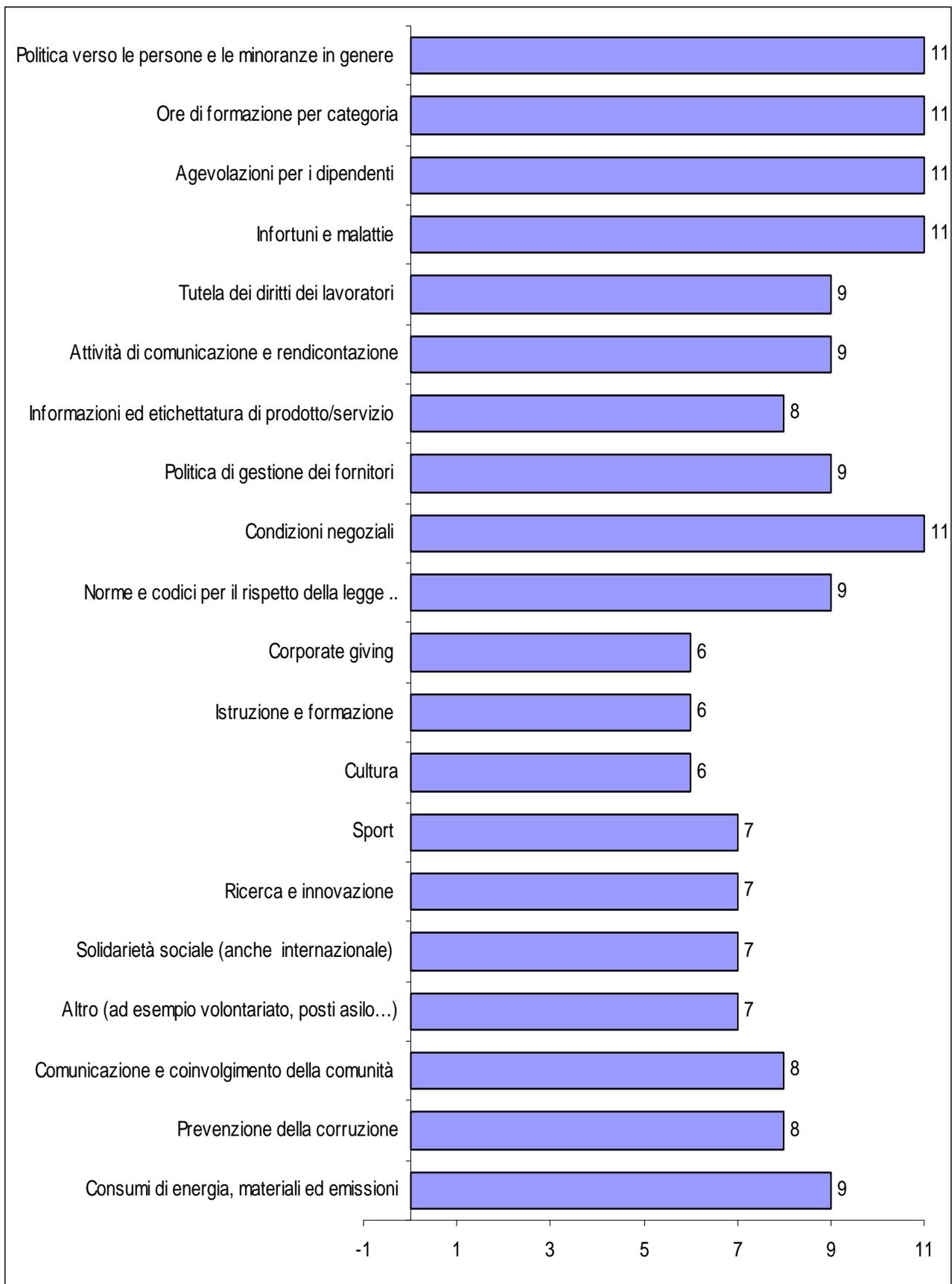


Figura 9 – Indicatori comuni compilati dalle aziende piemontesi che hanno inoltrato il *Social Statement*.

Per quanto, riguarda, il fenomeno rilevato nell'anno 2006, sono pervenute in Piemonte 18 istanze di riduzione del tasso ex art. 24 MAT da parte di aziende che si sono dichiarate socialmente responsabili. Di queste solo due sono state ammesse, le altre istanze sono state respinte o perché i richiedenti non hanno inoltrato il *Social Statement* o perché quelli inoltrati erano incongrui, incompleti e, in parte, erronei.

Il numero estremamente esiguo dei *Social Statement* pervenuti, nel 2005 e nel 2006, quanto ivi contenuto e quanto appreso durante l'attività di consulenza, hanno fatto trasparire, almeno su scala regionale, una diffusa disinformazione in tema di responsabilità sociale di impresa.

Si tratta di una rilevante lacuna culturale riscontrata anche in tema di sistemi aziendali di gestione della sicurezza. La loro implementazione e/o certificazione costituisce, infatti, ulteriore elemento utile all'accesso dell'oscillazione del tasso per prevenzione ex art. 24 MAT. Il dato rilevato dall'esame delle istanze ha evidenziato come questi sistemi di gestione, per quanto già da anni noti e diffusi su scala globale, siano stati confusi dalla maggior parte dei richiedenti con il disposto giuridico, e in particolare con il D.Lgs. 626/94, o anche con i sistemi di gestione qualità/ambiente come attestato dai numerosi certificati ISO 9001 o ISO 14001 inoltrati dai richiedenti.

In via più generale, si è osservato che nonostante siano trascorsi 7 anni dall'entrata in vigore delle nuove Tariffe dei Premi, le imprese dimostrano ancora scarsa fiducia nell'innovativa norma premiale prevista dall'art. 24 delle MAT oltre che poca dimestichezza con i suoi principi ispiratori, confondendo l'attitudine al miglioramento continuo volontario con l'adempimento legislativo.

Infine, si è percepita una certa resistenza da parte datoriale, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, nel riconoscere nell'INAIL uno degli strumenti messi a disposizione dal D.Lgs 626/94 per accedere ad informazioni, per fruire di consulenza ecc.

Ciò impone un'attenta riflessione, specie in considerazione dell'impegno profuso dall'Istituto, su scala nazionale e regionale, sia sul versante della comunicazione sia in azioni di sostegno economico alle imprese attraverso i finanziamenti erogati ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 38/2000.

Tenendo conto di ciò e perseverando con l'obiettivo di diffondere la cultura della RSI e di incoraggiare le imprese ad adottare comportamenti socialmente responsabili, l'INAIL ha scelto di semplificare le procedure per concedere la riduzione del tasso ex art. 24 MAT in tema di RSI. Ciò nella logica di agevolare i propri portatori di interesse, fra i quali i lavoratori e i datori di lavoro rivestono un ruolo privilegiato. Pertanto, attualmente non

corre più l'obbligo di inoltrare il *Social Statement*, uno standard forse ancora poco conosciuto e, probabilmente, da riformulare per meglio venire incontro alle esigenze di rendicontazione delle imprese più piccole.

Dal 2007 i datori di lavoro che vogliono accedere a questa particolare riduzione del tasso per avere adottato comportamenti socialmente responsabile devono, nel fare istanza, effettuare una autocertificazione compilando il questionario in Allegato I al modello OT24-2006, riportato nella pagina seguente, e inviando, come unico elemento probatorio, il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le istanze pervenute nel 2007 sono ancora in fase di monitoraggio e solo a fine anno sarà possibile avere la dimensione esatta del fenomeno e comprendere se la semplificazione della procedura ha incoraggiato un numero maggiore di aziende a confrontarsi con il tema della RSI

Concludendo, l'esperienza maturata dal gruppo di lavoro INAIL assegnato alla valutazione delle richieste di accesso all'oscillazione del tasso ex art. 24 MAT con riguardo alle imprese che si sono dichiarate socialmente responsabili consente di affermare come, attualmente, nel tessuto produttivo piemontese esiste una generalizzata carenza culturale in tema di RSI.

Ci auguriamo, quindi, che il presente documento, oltre a costituire uno strumento conoscitivo, possa porre le basi di una discussione e di un linguaggio comune per il raggiungimento di obiettivi aziendali di nuova natura, rafforzando rapporti fiduciosi che, se adeguatamente implementati da azioni sinergiche con le parti sociali e con gli altri soggetti preposti alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, come nel caso dell'adesione al progetto regionale di promozione della salute nei luoghi di lavoro, consentiranno un più efficace e rapido radicamento della nuova cultura di impresa imposta dagli scenari socio-economici che si stanno delineando.

Allegato I al modello OT24-2006

Questionario per la valutazione della Responsabilità Sociale delle Imprese ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) – Sezione A domanda a) del modello OT24-2006

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario rispondere alle domande da 1 a 5.
Le successive risposte saranno valutate in funzione della tipologia e della dimensione aziendale.

N.	QUESITI	RISPOSTE
1.	Quali provvedimenti sono stati adottati ¹ per ridurre i livelli di rischiosità delle lavorazioni svolte in azienda?	
2.	In che modo l'azienda monitora ed analizza le proprie condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro ² ?	
3.	Quali criteri vengono utilizzati per redigere i piani di formazione del personale e quali parametri vengono utilizzati per monitorare la formazione erogata e la sua efficacia ³ ?	
4.	In che modo è stato divulgato il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ⁴ a tutti i dipendenti ed agli altri stakeholder?	
5.	Quali azioni intraprende l'azienda nell'ottica della responsabilità sociale di impresa? (A titolo esemplificativo e di indirizzo si suggeriscono appresso alcuni ambiti di azione)	
a	- Quali procedure e/o prassi operative vengono adottate al fine di ridurre il consumo di energia e l'inquinamento dell'ambiente esterno?	
b	- In che modo l'azienda sostiene o partecipa a programmi di solidarietà o di cultura o di recupero ambientale e sociale?	
c	- Quali azioni l'azienda ha intrapreso ⁴ per agevolare l'inserimento di soggetti disabili, minoranze linguistiche/etniche, lavoratrici madri?	
d	- Quali agevolazioni l'azienda mette in atto ⁵ per i propri dipendenti in modo da favorirne anche la vita extra lavorativa ⁶ ?	
e	- In che modo l'azienda comunica o rendiconta i propri comportamenti socialmente responsabili ⁷ ?	
f	- Con quali criteri, ispirati ad un senso di responsabilità sociale, vengono selezionati fornitori ed appaltatori ⁸ ?	
g	- In che modo l'azienda si relaziona con gli stakeholder e tiene conto delle loro opinioni ed esigenze ⁹ ?	
h	- Altro	

¹ Oltre gli obblighi previsti dalla legge: ad esempio: *si effettua un monitoraggio periodico del comportamento delle ditte esterne, si collabora con enti, comitati o altre aziende per il miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro, si aderisce o si adottano programmi volontari di prevenzione, ecc.*

² Quali ad esempio l'utilizzo di indicatori come l'indice di frequenza, l'indice di gravità, il rapporto di gravità, il rapporto tra infortuni in itinere ed infortuni totali, ecc. NB - I valori di riferimento di alcuni di questi sono rinvenibili sul sito www.inail.it in funzione della mansione, della voce di tariffa e della regione.

³ Indicare, se possibile, indicatori quali il *numero ore di formazione/anno per dipendente*, il *numero ore di formazione su SSL/numero ore di formazione totali*, il *numero di ore aula/ numero ore di formazione totali*. Tali dati possono essere espressi anche sotto forma di tabelle allegate (NB - I valori di riferimento variano in funzione della tipologia aziendale).

⁴ Da allegare al presente questionario.

⁵ Oltre gli obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

⁶ Come per esempio l'acquisto della prima casa, le cure mediche particolari, la polizza sanitaria integrativa, l'allevamento dei figli e/o altro.

⁷ Ad es. codice etico, bilancio sociale, bilancio di sostenibilità, ecc.

⁸ Ad es. attenzione al benessere dei lavoratori, tutela dell'ambiente, attenzione alla comunità locale, utilizzo di minori, utilizzo di lavoratori non regolarmente assunti, ecc.

⁹ Ad esempio: si applica una modalità di rilevazione delle esigenze, richieste e/o lamenti da parte di istituzioni, enti, comunità locali, parti sociali, fornitori, clienti, si adottano le conseguenti misure correttive e migliorative e se ne dà evidenza agli stessi.

Allegato II al modello OT24-2006

Questionario per le aziende che adottano Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ai fini della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (DM 12/12/2000) – Sezione A domanda b) del modello OT24-2006

Ai fini dell'accettazione dell'istanza è necessario rispondere affermativamente a tutte le domande della tabella seguente. Le domande a risposta aperta saranno oggetto di valutazione tecnica.

Qual è lo standard o linea guida, nazionale o internazionale, cui si è fatto riferimento per l'adozione o il mantenimento del SGSL?
---	-------

N°	QUESITI	RISPOSTE
1.	In che modo è stato divulgato il documento di politica sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ¹ a tutti i dipendenti e agli altri stakeholder?
2.	Quali indicatori di sistema vengono utilizzati e monitorati?

3.	Come viene verificata l'efficacia di eventuali azioni correttive?	
4.	La pianificazione e la programmazione delle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi, vengono effettuate individuando chiaramente responsabilità, tempi e risorse?	SI	NO
5.	Ciascun lavoratore è stato reso edotto sulle proprie attribuzioni, competenze e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro?	SI	NO
6.	Tutte le attività lavorative ² sono oggetto di valutazione continua dei rischi?	SI	NO
7.	A seguito della valutazione dei rischi vengono desunte ed implementate le relative modalità per lavorare in sicurezza?	SI	NO
8.	Vengono redatti programmi di audit che consentano una verifica completa del sistema almeno ogni tre anni?	SI	NO
9.	Gli audit vengono effettuati da personale competente ³ ed indipendente ⁴ ?	SI	NO
10.	L'azienda attua una procedura per gestire documenti e registrazioni, al fine di raccogliere gli elementi per il riesame della direzione?	SI	NO
11.	La politica e gli obiettivi sono periodicamente rivisti dalla direzione aziendale nell'ottica del miglioramento continuo ?	SI	NO
12.	Esistono procedure che assicurano la raccolta e la diffusione delle informazioni riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a tutti i soggetti interessati e in tutte le fasi in cui si articola il SGSL?	SI	NO

¹ Allegare il documento al presente questionario.

² Per *attività lavorative* si intendono le attività ordinarie e straordinarie, nonché quelle da attuare in situazioni di emergenza.

³ Personale in possesso di conoscenze approfondite in merito all'igiene e alla salute e sicurezza sul lavoro, ai SGSL ed alle tecniche di audit.

⁴ NB - Il personale che effettua gli audit può anche appartenere alla medesima organizzazione, ma in questo caso deve essere dimostrata la sua indipendenza dal settore di lavoro su cui effettua la verifica.

Bibliografia

Di fonte pubblicistica

Carroll A.B. (1979): *A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance*. Academy of Management Review. Vol. 4, p. 497-505.

Carroll A.B. (1991): *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholder – balancing economic, legal and social responsibilities*. Business Horizons, vol. 34, p. 39-48.

Donaldson T. & Preston L.E. (1995): *The Stakeholder Theory of the Corporations: Concepts, Evidence and implications*. Academy of Management Review, vol. 14, p. 69-91.

Freeman R.E. (1984): *Strategic Management: a stakeholder approach*. Pitman E., Boston

Friedman M. (1970): *A theoretical framework for monetary analysis*. Journal of Political Economy, v. 78, p. 193-238.

Grant R.M. (2002): *The knowledge-Based View of the Firms*. In C. W. Choo e N. Bontis (Editori), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, New York, Oxford University Press, p. 133-148.

International Institute for Sustainable Development (2004): *ISO Social Responsibility Standardization. An outline of the issues*. <http://www.iisd.org/>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2003) - *Progetto CSR-SC Il Contributo Italiano alla campagna di diffusione della CSR in Europa*. http://www.csr.unioncamere.it/seconda.asp?doc_id=68

Mitchell R.K., Agle B.R. & Wood D.J. (1997): *Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts*. Academy of Management Review, vol. 22(4), p. 853-886.

Rappaport A. (1986): *Creating Shareholder Value. The new standard for business performance*. The Free Press, New York. Edizione italiana cura di Franco Angeli "la Strategia del Valore", Franco Angeli Libri s.r.l., 1987.

Tencati A. (2005): appunti per il corso "Stakeholder Approach, Corporate Social Responsibility: una nuova visione dell'impresa". Università Bocconi - INAIL, Roma 14 aprile 2005, inedito.

UNIONCAMERE <http://www.csr.unioncamere.it/>

Di fonte normativa

Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000: Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144., G.U.R.I. n. 50 del 1 marzo 2000.

Decreto Ministero del Lavoro 12 dicembre 2000: Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione, G.U.R.I. n. 17 del 22 gennaio 2001 - Suppl. Ord.