

Tavola rotonda: Global Business Standards e Capitalismo Sostenibile

Responsible Care[®]: da programma mondiale a realtà locale

ENRICO BRENA* E SILVIA CASSANMAGNAGO*

Responsible Care[®] è il Programma volontario dell'Industria Chimica mondiale, con il quale le imprese, attraverso le loro Federazioni nazionali, si impegnano a migliorare continuamente prodotti, processi e comportamenti, nelle aree di Sicurezza, Salute e Ambiente, in modo da contribuire in maniera significativa allo sviluppo sostenibile dell'industria, delle comunità locali e della società.

Caratteristiche fondamentali del Programma Responsible Care[®]

Il Programma Responsible Care[®] è stato avviato in Canada nel 1984 dalla CCPA (Canadian Chemical Producers Association) e poi adottato nel 1988 dal ACC (American Chemistry Council). L'anno successivo il Programma è stato avviato in Europa dal CEFIC (European Chemical Industry Council), mentre dal 1992 Federchimica gestisce il Programma Responsible Care[®] in Italia. Attualmente il Programma Responsible Care[®] è adottato da oltre 10.000 imprese chimiche, in 52 Paesi nel mondo.

I diversi programmi nazionali, pur influenzati dalle culture e dai contesti socio-economici locali, hanno caratteristiche fondamentali comuni, definite dall'ICCA (International Council of Chemical Associations), che svolge un ruolo di promozione, assistenza e raccordo su:

- l'adesione ai "Principi Guida" stabiliti nei singoli Paesi e sottoscritti dai Rappresentanti Legali;
- la stesura di "Guide Pratiche", "Manuali", altri mezzi multimediali e l'organizzazione di "Seminari";
- la definizione di "Indicatori", utilizzati per misurare i miglioramenti delle pre-

* Federchimica-Servizio Energia, Responsible Care e Ambiente.

stazioni;

- la comunicazione su “Sicurezza, Salute e Ambiente”, all’interno e all’esterno delle imprese;
- la condivisione delle “Migliori Pratiche Aziendali”, attraverso specifici “Gruppi di Lavoro”;
- il sostegno alle imprese per garantire un’efficace partecipazione al Programma;
- il sistema di verifica dell’attuazione del Programma;
- l’uso del logo “Responsible Care®”.

Durante il 2005, con lo scopo di rendere omogenea l’implementazione del Programma Responsible Care® nel mondo, l’ICCA ha definito il “Responsible Care Global Charter”. Il “Global Charter”, presentato il 5 febbraio 2006 a Dubai, va oltre gli elementi originari di Responsible Care® che risalgono al 1984 e si focalizza sugli importanti cambiamenti con i quali l’industria chimica e la società globale devono attualmente confrontarsi. La crescente attenzione da parte dell’opinione pubblica alle tematiche dello sviluppo sostenibile e della salute umana conseguente all’uso di prodotti chimici nonché l’esigenza di una maggiore trasparenza, hanno reso necessario aggiornare e rinnovare l’impegno dell’industria chimica per lo sviluppo sostenibile.

Le Federazioni e le Imprese multinazionali che aderiscono al Global Charter si impegnano a:

- 1) sottoscrivere i Principi Globali del Programma Responsible Care®;
- 2) implementare, nei Programmi nazionali, le Caratteristiche fondamentali del Programma Responsible Care®;
- 3) collaborare al perseguimento dello sviluppo sostenibile: *il Charter considera di fondamentale importanza che l’Industria Chimica contribuisca attivamente allo Sviluppo Sostenibile.*
- 4) migliorare continuamente le proprie performance e comunicarle;
- 5) migliorare la gestione dei prodotti chimici – Product Stewardship: *il Charter si pone l’obiettivo di rafforzare e migliorare la gestione dei prodotti chimici, lungo tutta la catena del valore aggiunto. Tale obiettivo sarà raggiunto congiuntamente al GPS (Global Product Strategy), nuovo programma dell’ICCA per migliorare la Product Stewardship;*
- 6) diffondere i Principi di Responsible Care lungo tutta la catena del valore aggiunto chimico;
- 7) sostenere le Federazioni Nazionali nella diffusione del Programma Responsible Care®;
- 8) sviluppare il dialogo con gli stakeholder e rispondere alle loro esigenze e aspettative;
- 9) mettere a disposizione adeguate risorse per implementare in modo effettivo il

Programma Responsible Care®.

Il Global Charter pone dunque l'attenzione al dialogo con gli stakeholder: ciò è ben presente nelle linee d'azione che si stanno implementando per migliorare il Programma Responsible Care® a livello nazionale. In questo lavoro, dopo una breve introduzione al Programma in Italia, analizzeremo i rapporti con gli stakeholder (siano essi Autorità Pubbliche, organizzazioni sindacali, etc.) in quanto si ritiene fondamentale che i soggetti portatori d'interesse siano messi al corrente del Programma e della sua evoluzione in modo tale che dal dialogo possano scaturire utili momenti di scambio di opinioni e di confronto tra le parti.

Responsible Care® in Italia

I PRINCIPI GUIDA DEL PROGRAMMA RESPONSIBLE CARE®

Responsible Care® è il Programma volontario di promozione dello Sviluppo Sostenibile dell'Industria Chimica, secondo valori e comportamenti orientati alla Sicurezza, alla Salute e all'Ambiente, nell'ambito più generale della Responsabilità Sociale delle Imprese. Il Programma Responsible Care® impegna le Imprese aderenti a realizzare le proprie attività nel quadro del miglioramento continuo delle prestazioni, in particolare nel campo della Sicurezza, della Salute e della Protezione dell'Ambiente.

Le Imprese aderenti, si impegnano a rispettare i seguenti Principi Guida:

- a) L'Impresa si assicura che:
 - il suo impegno nelle aree di Sicurezza, Salute e Ambiente sia conforme ai Principi Guida e sia recepito con chiarezza come parte integrante della politica generale dell'Impresa;
 - la Direzione e i Dipendenti siano consapevoli dell'impegno e siano coinvolti nel perseguimento degli obiettivi e nella consapevolezza dei risultati raggiunti.
- b) L'Impresa, nello svolgimento delle proprie attività produttive e commerciali:
 - rispetta le norme vigenti e promuove l'adozione di criteri, regole, procedure e comportamenti atti a migliorare le prestazioni, cooperando con Enti, Istituzioni, Organizzazioni nazionali e internazionali per contribuire allo Sviluppo Sostenibile;
 - valuta l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività e dei propri prodotti sulla Sicurezza, sulla Salute e sull'Ambiente;
 - collabora con le Autorità e gli Organismi competenti alla definizione e alla realizzazione di procedure e comportamenti per migliorare le proprie prestazioni.
- c) L'Impresa assicura, anche attraverso appropriate azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione, il coinvolgimento delle Risorse Umane e delle Organizzazioni Sindacali nell'applicazione del Programma Responsible Care.
- d) L'Impresa comunica in modo trasparente alle Parti Interessate la politica, gli obiettivi e la valutazione dei risultati; inoltre, informa i Clienti sulle modalità di utilizzo, di trasporto e smaltimento dei propri prodotti e li incoraggia a adottare una politica coerente con i Principi Guida del Programma.
- e) L'Impresa considera un fattore importante per la selezione dei Fornitori, l'adozione, da parte loro, di un impegno simile al proprio, nei confronti della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente.
- f) L'Impresa si impegna inoltre a:
 - ottimizzare l'utilizzo delle risorse;
 - minimizzare la produzione di rifiuti e garantire il corretto smaltimento;
 - migliorare l'impatto delle proprie emissioni nell'ambiente interno ed esterno all'Impresa.
- g) L'Impresa promuove, nell'ambito della Ricerca e dello Sviluppo, attività nelle aree della Sicurezza, della Salute e dell'Ambiente, al fine di sviluppare processi e prodotti più sicuri e a minore impatto ambientale.
- h) L'Impresa si impegna a collaborare con le altre Imprese aderenti al Programma attraverso lo scambio di esperienze al fine di favorire l'applicazione dei Principi Guida.
- i) L'Impresa verifica periodicamente la corretta applicazione al proprio interno dei Principi Guida.

FONTE: Federchimica - Responsible Care®.

In Italia, il Programma Responsible Care® è stato avviato nel 1992 grazie a Federchimica. Ad oggi, in seguito ad un paziente lavoro di diffusione, di scambio di esperienze e di crescita della cultura della responsabilità socio-ambientale, è perseguito con impegno e determinazione da 177 imprese di grande, media e piccola dimensione, di proprietà nazionale ed estera (al 15 novembre 2006).

Nel corso degli anni il Programma è continuamente migliorato e portato a conoscenza di Amministrazioni Pubbliche centrali e locali e dell'opinione pubblica in generale.

L'adesione a Responsible Care® comporta, in Italia, l'impegno sottoscritto da parte del legale rappresentante dell'impresa ad aderire ai Principi Guida del Programma Responsible Care®, qui riportati.

Il Programma Responsible Care® comporta per le imprese aderenti la creazione di un Sistema di Gestione (più o meno formalizzato a seconda della struttura, delle dimensioni e delle necessità aziendali), in grado di permettere di pianificare, attuare, controllare e verificare le azioni messe in atto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Fin dalle origini, il Programma Responsible Care® è stato caratterizzato dall'idea di Sistema di Gestione Integrato su Sicurezza, Salute e Ambiente; con il tempo e con l'evolversi della società e di nuovi approcci (come quello della *Corporate Social Responsibility*) ha naturalmente ampliato il proprio raggio di azione coprendo tutte le nuove aree. Dalla Tavola seguente emerge chiaramente la completezza dell'approccio del Programma Responsible Care®.

Responsible Care® e i Sistemi di Certificazione

Aree di gestione	Standard e schemi volontari					
	OHSAS 18001	ISO 14001: 1996	EMAS	ISO 9001: 2000	SA 8000	Responsible Care
Sicurezza						
Salute						
Ambiente						
Product Stewardship						
Responsabilità Sociale						

 aree di copertura

Responsible Care® e gli Stakeholder

Instaurare un dialogo proficuo con tutti gli stakeholder assume una rilevanza fondamentale all'interno del Programma Responsible Care® poiché solo in questo modo è possibile attivare un meccanismo virtuoso che permetta all'impresa non solo di essere accettata dalla collettività ma anche di diventare un soggetto credibile e attivo della società.

Il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali

I propri dipendenti sono uno stakeholder prioritario per la vita di un'impresa; in questo senso, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nelle attività del Programma Responsible Care® assume una valenza strategica fondamentale.

Con l'ultimo rinnovo contrattuale le Parti sociali hanno convenuto sulla necessità di migliorare ed estendere la partecipazione delle organizzazioni sindacali ampliando quanto già in essere – sostanzialmente relativo alla fase informativa sui risultati raggiunti dal Programma – e ponendosi l'obiettivo di un diretto contributo al Programma stesso. È stato quindi ripreso ed esteso, nelle nuove norme contrattuali, il memorandum di intesa sottoscritto dalle parti sociali nel gennaio del 2004, prevedendo tra l'altro in maniera esplicita di incrementare il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel raggiungimento degli obiettivi del programma attraverso:

- la partecipazione di rappresentanti sindacali alle riunioni della Commissione Direttiva di Responsible Care®, alla Conferenza annuale dei Coordinatori di Responsible Care® e alla presentazione del Rapporto Annuale;
- la realizzazione, con cadenza annuale, all'interno della Sezione Sicurezza, Salute e Ambiente dell'Osservatorio nazionale, di uno specifico incontro sul Programma Responsible Care® dedicato alla valutazione dei risultati raggiunti ed all'individuazione di possibili aree di intervento di comune interesse;
- la definizione di apposite linee guida che facilitino la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al Programma nell'ambito delle procedure previste a livello nazionale per l'implementazione a livello aziendale del Programma stesso.

Da questa nuova e più ampia collaborazione si potranno ricevere significativi contributi sia sul terreno dell'individuazione dei programmi di miglioramento e della effettiva efficacia delle azioni definite sia, e soprattutto, nella diffusione del Programma e dei suoi principi.

Il Territorio come luogo di dialogo

La comprensione delle esigenze del Territorio rappresenta un fattore fondamentale per garantire il successo del Programma Responsible Care®. È il Territorio, infatti, il luogo dove insistono gli stabilimenti dell'industria chimica ed è lì che

ricadono gli impatti positivi e negativi delle attività di produzione. In quest'ottica, stanno nascendo "I Comitati Locali" che si configureranno come centri di aggregazione di differenti interessi dove risolvere in modo informale eventuali problematiche relative alle attività produttive. Un esempio concreto è rappresentato dall'"Accordo di Cooperazione per la responsabilità socio-ambientale nel Comune di Settala", in Provincia di Milano. Promotori dell'Accordo sono: l'Amministrazione del Comune di Settala, Assolombarda, Banca di Credito Cooperativo di Carugate, EMIL (Est Milano Impresa e Lavoro), Federchimica. Gli obiettivi dell'Accordo sono:

1. condividere e apprezzare sul Territorio la responsabilità socio-ambientale delle Imprese;
2. accrescere la cultura scientifica e dello sviluppo sostenibile degli studenti delle Scuole Medie Inferiori, ospiti degli Istituti di istruzione nel territorio;
3. sviluppare la responsabilità socio-ambientale del territorio, mediante un rapporto proattivo Impresa-Autorità, per quanto riguarda le procedure di competenza nella prevenzione e nel controllo (rilascio di autorizzazione all'esercizio di impianto, IPPC, controllo sanitario, etc.).

Tra le molteplici azioni previste per realizzare gli obiettivi vi è la creazione del "Comitato di responsabilità socio-ambientale a Settala".

Analogamente, si sta sviluppando una simile esperienza in Toscana dove si sta operando per implementare il Progetto "Chimica Toscana".

Il riconoscimento del Programma Responsible Care® da parte di Istituzioni Assicurative e Finanziarie e da parte delle Autorità Pubbliche

L'implementazione del Programma Responsible Care® da parte delle imprese chimiche comporta una riduzione dei rischi operativi delle attività produttive: infatti, una gestione attenta nelle aree della Sicurezza, della Salute dei dipendenti nonché dell'Ambiente, porta a ridurre la probabilità che si verifichino incidenti e garantisce il successo economico di lungo periodo dell'impresa.

Nel luglio 2006 è stato sottoscritto un accordo con l'INAIL, dove, a fronte di un impegno congiunto per la prevenzione nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro, l'INAIL riconosce il Programma Responsible Care®, anche attraverso l'estensione delle riduzioni dei premi di tariffa previste ex Art. 24 del DM 12.12.2000 per le Imprese che ne fanno parte. Riteniamo che questo tipo di approccio possa essere vantaggioso per entrambe le parti oltre che funzionale al raggiungimento di elevati standard di sicurezza.

Inoltre, è stato costituito un Gruppo di Lavoro con Banche ed Istituti di Assicurazione di primaria rilevanza che ha analizzato i risultati del Programma Responsible Care® in termini di riduzione del rischio socio-ambientale e si stanno prevedendo modalità di incentivazione per le imprese aderenti al Programma (ad es. riduzione dei premi assicurativi, condizioni di accesso al credito agevolate, etc.).

Infine, riteniamo che debba essere favorito ed incentivato, da parte delle Autorità Pubbliche, lo sforzo teso al continuo miglioramento dei risultati nelle aree di Sicurezza, Salute e Ambiente, anche attraverso forme di semplificazione e razionalizzazione amministrativa nei confronti delle Imprese che dimostrano di essere sul territorio soggetti responsabili, contribuendo allo sviluppo sostenibile locale e nazionale. Ciò aumenterebbe la competitività delle nostre imprese, permettendo alle Pubbliche Amministrazioni di ridurre i costi ed aiuterebbe non poco la diffusione di comportamenti virtuosi che vadano oltre il mero rispetto della normativa vigente.

Le Linee Guida OCSE strumento di CSR

FRANCESCA MARIANI*

1. Origine del PCN

Il Punto di Contatto Nazionale, noto con l'acronimo PCN, nasce a seguito della sottoscrizione, da parte del Governo italiano, della *Dichiarazione OCSE sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali* (27 giugno 2000), in forza della quale il nostro Paese si è impegnato a diffondere la conoscenza del documento *Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali* ed a stimolarne l'osservanza da parte delle imprese. Il PCN, istituito con l'art. 39 della L. 273/2002 e disciplinato dal decreto del Ministro delle Attività Produttive (ora Ministro dello Sviluppo Economico) del 30 luglio 2004, è gestito dalla DGSPC del MSE, in ragione del ruolo istituzionale di coordinamento e di indirizzo delle politiche per le attività imprenditoriali da questa rivestito.

2. Le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali

Le *Linee Guida OCSE* sono uno dei più importanti strumenti internazionali in tema di CSR. Pubblicate per la prima volta nel 1976 e sottoposte a numerose revisioni, per adeguarne il contenuto al mutato scenario economico e sociale internazionale¹, le *Linee Guida OCSE* dettano standard di comportamento minimi per le imprese affinché queste, in virtù delle ingenti risorse di cui sono dotate, si facciano portatrici di prassi esemplari in tema di diritti umani, tutela dell'ambiente, gestione manageriale così sostenendo lo sviluppo sociale ed economico dei Paesi in cui operano.

Si badi a non cadere in facili fraintendimenti: le *Linee Guida OCSE* non impongono alle imprese di divenire degli organismi filantropici o di sostituirsi ai Governi nella promozione di politiche sociali, ma esortano le aziende alla ricerca del *massimo economico* attraverso l'*ottimo economico*, inteso come capacità di conciliare gli obiettivi reddituali ed economici con le istanze sociali ed ambientali, nel rispetto del cosiddetto *triple bottom-line approach*.

I Paesi OCSE hanno ribadito, attraverso le *Linee Guida*, la centralità dei comportamenti socialmente responsabili delle imprese quali fattore di sviluppo dell'economia mondiale ed hanno ritenuto imprescindibile addivenire ad un quadro di riferimento condiviso, fondato su principi minimi comuni. D'altra parte, le stesse

* PCN, Ministero dello Sviluppo Economico.

imprese sono ormai consapevoli di esercitare un ruolo a tutto tondo nella nostra realtà, posto che il loro operato non ha solo conseguenze di natura economica o finanziaria ma impatta sensibilmente sulla sfera sociale e sulle abitudini comportamentali delle popolazioni.

In presenza di un siffatto contesto, globalizzato e connotato da molteplici forme di internazionalizzazione (sia commerciale che produttiva), i Governi, attraverso la sottoscrizione delle *Linee Guida OCSE*, hanno inteso stabilire standard di comportamento minimi e condivisi, al cui rispetto hanno richiamato le imprese che internazionalizzano, perché esse operino come fattore di sviluppo dell'economia e del benessere mondiale.

Volendo calare le *Linee Guida* nel panorama economico non possiamo esimerci dal constatare l'attualità del loro contenuto. Le *Linee Guida* chiedono alle imprese di conciliare i propri obiettivi reddituali ed economici con le istanze sociali e la preservazione dell'ambiente, nel rispetto del cosiddetto *triple bottom-line approach*, che costituisce il principio cardine della CSR che auspica la realizzazione di un processo di sviluppo internazionale che riguardi, simultaneamente, le tre dimensioni: economica, sociale ed ambientale.

Noi condividiamo l'impostazione dell'OECD: i comportamenti responsabili non possono essere imposti per legge; devono essere il risultato di un processo di apprendimento e convinzione dei singoli. È evidente, tuttavia, che corollario di tale approccio è un convinto ed autentico impegno da parte nostra nell'attuare un'opera di divulgazione, persuasione, coinvolgimento e confronto sui contenuti delle *Linee Guida* per promuovere la nascita di una nuova cultura in grado di coniugare efficacia manageriale, attenzione al sociale e sensibilità ambientale. Impegno sul quale stiamo concentrando tutti i nostri sforzi e le nostre energie. Per conoscere ed approfondire le tematiche affrontate dalle *Linee Guida* è possibile visitare il nostro sito web: www.pcnitalia.it

3. Il Punto di Contatto Nazionale italiano

La *Dichiarazione OCSE* riconosce ai Governi firmatari, nel rispetto del principio dell'equivalenza funzionale, ampia libertà nell'impostare l'organizzazione ed il funzionamento del proprio PCN. Pertanto, i PCN esistenti al mondo presentano strutture organizzative estremamente diverse e variegate: alcuni sono singoli dipartimenti appartenenti ad un solo Ministero, altri sono strutture tripartite, altri ancora sono organi multidipartimentali.

L'Italia ha scelto di improntare la struttura del PCN a criteri di snellezza e dinamicità attribuendone la responsabilità ad un solo Ministero, il MISE, e ad una sola Direzione, la DGSPC.

Nel rispetto di quanto previsto dalle *Linee Guida OCSE*, il PCN Italia opera in ottemperanza ai criteri di visibilità, accessibilità, trasparenza e responsabilità.

3.1. Il sistema di gestione delle richieste di intervento (istanze)

Desidero richiamare l'attenzione su una particolare funzione istituzionale del PCN: la gestione delle richieste di intervento.

Come anticipato, il Punto di Contatto Nazionale è l'organismo istituzionalmente deputato a promuovere le *Linee Guida OCSE* ed a garantire che le imprese italiane, operanti dentro o anche al di fuori dei confini nazionali, si conformino al loro dettato. Allo scopo di dare concreta attuazione a tale disposizione, l'OCSE ha elaborato una particolare procedura di competenza del PCN, laddove si ravvisi una violazione o anche una presunta violazione delle raccomandazioni contenute nelle *Linee Guida OCSE* da parte delle imprese. In particolare, il PCN autonomamente o su richiesta di uno o più soggetti interessati alla/dalla corretta applicazione delle *Linee Guida OCSE*, in presenza di una violazione (o presunta tale) delle stesse, deve adoperarsi per accertare la questione insorta, verificare il mancato rispetto delle *Linee Guida OCSE*, richiamare le parti alla loro osservanza e ripristinarne l'applicazione.

Confermata la legittimità della domanda di intervento, il PCN è tenuto ad attuare la fase istruttoria, acquisendo tutti i dati e le informazioni necessarie, convocando le parti direttamente interessate e coloro che possono essere informati sui fatti, coinvolgendo nell'analisi dell'istanza degli eventuali esperti esterni, qualora la fattispecie sottoposta al PCN meriti un approfondimento tecnico, per giungere alla definizione di un accordo che possa ritenersi soddisfacente dalle parti coinvolte.

3.2. Il ruolo del PCN nei processi di internazionalizzazione

Al di là dei compiti istituzionali attribuiti al PCN, quello che desidero fortemente evidenziare è l'evoluzione che ha visto protagonista il PCN. Si è progressivamente trasformato da organo di divulgazione ed applicazione delle *Linee Guida* a strumento di rafforzamento di relazioni internazionali per l'avvio di percorsi di crescita condivisi e sostenibili per il nostro Paese. Il PCN costituisce, infatti, un *trait d'union* privilegiato fra mondo istituzionale, economico e sociale, in grado di coinvolgere gli opportuni interlocutori nella concertazione di processi di sviluppo sinergici, a beneficio dei soggetti coinvolti. Un sistema economico perfettamente in sintonia ed un contributo al rafforzamento della produttività in Paesi in via di sviluppo, sarà l'elemento chiave per raggiungere armonia e solidità di vedute.

Comportamenti responsabili – sviluppo – competitività sono, infatti, concetti strettamente interdipendenti: l'uno è il presupposto naturale degli altri e viceversa. Non può esserci competitività se prima non si è sostenuta la crescita professionale del capitale umano e l'investimento in tecnologie; né può esserci sviluppo senza preservazione dell'ambiente e tutela dei diritti.

È evidente come, negli ultimi dieci anni, i mutamenti intervenuti nell'economia internazionale siano stati radicali, tali da alterare le dinamiche consolidate e da indurre le imprese ad affrontare nuove sfide. Fino a dieci anni fa, l'opinione pubblica si riconosceva nell'assunto del cosiddetto "*compromesso etico*"² ovvero si

tolleravano le scelte di delocalizzazione delle imprese multinazionali nei PVS nella convinzione che in ogni caso gli investimenti esteri potessero innestare processi di sviluppo virtuosi e migliorare le condizioni dei lavoratori. Ma così non è stato. Anzi. Ed ora dobbiamo fare i conti con il fenomeno della *concorrenza* che risulta *asimmetrica* fra imprese – che si confrontano su prodotti e servizi analoghi – ma *squilibrata* fra nazioni – in cui, paradossalmente, legislazioni deboli in termini di tutela dei diritti e di prevenzione ambientale si traducono in un vantaggio competitivo per il sistema industriale di quel Paese.

Noi pensiamo che la soluzione per arginare tale fenomeno sia la diffusione di comportamenti responsabili e consapevoli da parte delle imprese: ciò condurrebbe, infatti, ad un innalzamento degli standard di vita delle popolazioni locali, con conseguente attenuazione degli episodi di *dumping* sociale e ripristino di un maggiore equilibrio delle condizioni produttive ed economiche internazionali. Riprendendo in proposito il titolo della tavola rotonda, il PCN identifica nella diffusione di *Global business standard* il presupposto essenziale per pervenire ad una forma di *sustainable capitalism*.

3.3. *L'esportazione di un modello italiano di impresa responsabile*

Consapevole di ciò, il PCN si è impegnato in una campagna internazionale che lo ha visto collaborare con numerose nazioni estere, anche non aderenti alle *Linee Guida OCSE* (es. Giordania, Marocco), per diffondere la conoscenza delle stesse ed esportare un modello di impresa italiana che funga da riferimento in tema di rispetto dei diritti e consapevolezza delle responsabilità. Il PCN, in particolare, chiede alle imprese italiane che accompagna all'estero di operare come volano di una cultura manageriale che coniughi profitto, responsabilità e sensibilità ambientale per dimostrare che esiste un'alternativa al modello, prevalente soprattutto in alcune economie estere, in cui il vantaggio dell'impresa si fonda sulla violazione degli standard operativi minimi e sul pregiudizio dei diritti umani e dei lavoratori.

Tale azione rispecchia perfettamente lo spirito che anima le *Linee guida OCSE* e che individua nelle imprese il soggetto in grado di:

- contribuire al processo di sviluppo sostenibile;
- facilitare il trasferimento di tecnologia fra le Regioni del mondo e lo sviluppo di tecnologie adeguate alle circostanze locali;
- promuovere lo sviluppo del capitale umano del Paese ospite;
- assicurare la coerenza fra obiettivi sociali, economici ed ambientali.

Il Governo italiano ha, altresì, avallato e confermato la validità dell'impostazione strategica adottata dal PCN prevedendo, con la recente legge 56/2005, la collaborazione di questi con gli Sportelli Unici all'Estero, per le attività di promozione e di assistenza alle imprese multinazionali e per la creazione di network transnazionali di PMI, anche con riferimento alle attività di contoterzisti. Tali atti-

vità sono attualmente in fase di pianificazione e sarà mia cura provvedere ad aggiornare sulla loro evoluzione.

Concludo il mio intervento, ribadendo l'impegno del Ministero dello Sviluppo Economico e del PCN nel promuovere politiche di sensibilizzazione degli interlocutori per favorire l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli.

Note

¹ Mi riferisco, in particolare, al fenomeno della globalizzazione e alle forme di internazionalizzazione – sia commerciale che produttiva – sempre più accentuate.

² È questa l'opinione recentemente espressa dal Prof. Marco Fortis nel documento *Il made in Italy nel "nuovo mondo": protagonisti, sfide, azioni*, Ministero delle Attività Produttive, gennaio 2005.

Il bisogno di *accountability*

UMBERTO MUSUMECI*

Solo dieci o quindici anni fa, Coca-Cola non avrebbe mai pensato di poter cadere sotto un sistematico attacco da parte di molte associazioni e organizzazioni di varia ispirazione: consumatori, ecologisti, difensori dei diritti umani. Tutti insieme contro “Il Grande Softdrink” americano, a cui si imputano una serie di presunte compromissioni o implicazioni in abusi contro i lavoratori o contro l’ambiente e la salute dei consumatori. I casi dei pesticidi trovati nella bevanda in India hanno focalizzato l’attenzione di migliaia di organizzazioni e milioni di consumatori sulla multinazionale americana. Né sembra che di fronte alle accuse dello stato indiano del Kerala e di altri sei stati indiani coinvolti, confermate dalla organizzazione ecologista Centre for Science and Environment (CSE), di avere usato acqua inquinata da pesticidi per imbottigliare la propria bevanda, l’azienda americana abbia potuto addurre elementi determinanti a sua discolpa. Ancora nel corso del 2006 si sono alternate accuse, difese, indagini, processi, ma senza arrivare ad alcun risultato accertato¹.

Al di là della veridicità delle accuse addossate all’azienda americana, vale la pena di rilevare come ormai ad un maggior livello di “brand awareness” (Coca-Cola è ai primissimi posti nel mondo per conoscenza e popolarità del marchio) corrisponda un ancor più elevato rischio reputazionale. Che siano provate o meno le accuse, esse innescano un meccanismo impossibile da controllare e di cui le imprese debbono tener conto in un modo o nell’altro se non vogliono mettere a repentaglio l’andamento delle vendite e i loro *assets* in borsa, la cui quotazione è spesso influenzata in maniera determinante dall’immagine complessiva di marca.

In questo panorama Internet ha giocato un ruolo determinante, perché la diffusione in tempo reale delle notizie fa sì che scattino in pochi minuti campagne o mobilitazioni a difesa di qualcuno o contro qualcuno con estensione globale, perché Internet non conosce confini. Senza Internet la globalizzazione non avrebbe fatto il cammino che ha fatto, ma proprio a causa di Internet la globalizzazione deve fare i conti con se stessa.

Seattle, Quebec, Genova, Cancun, hanno costretto rudemente il mondo a guardare in faccia problemi che il mondo non conosceva: e, come dice argutamente Pietra Rivoli, che insegna Finanza e Commercio Internazionale alla Georgetown University, “...*adesso sappiamo i nomi di chi lavora per produrre le T-shirt che indossiamo: si chiamano Nelson, Ruth, Gray, Yuan Zhuan, Ed, Gulam, Qin, Mohammed, Yong Fong e Patrick*”².

Molti Paesi in via di sviluppo per attrarre investimenti hanno compresso il costo del

* Esperto di Responsabilità Sociale delle Imprese; già dirigente del settore Diritti Economici e Sociali della Sezione Italiana di Amnesty International.

lavoro (spesso l'unico prodotto che possono vendere) penalizzando fortemente i lavoratori, le comunità e l'ambiente. Salari da fame, orari estenuanti, condizioni di lavoro antigieniche o insicure, diritti sindacali compressi o vietati, discriminazioni, sfruttamento di minori, inquinamento dell'ambiente, spostamenti forzati di migliaia di persone, deforestazione illegale, espropri abusivi, mancanza di protezioni sociali: sono l'alto prezzo che milioni di persone spesso pagano perché i prodotti realizzati in questo contesto siano competitivi sul mercato. E d'altra parte l'attività industriale, specialmente quella a basso valore aggiunto e basata su un'alta densità di lavoro, rimane l'alternativa di sviluppo economico più a portata di mano in quei paesi, fortemente penalizzati nel campo della produzione agricola. A causa dei forti dazi e delle restrizioni alle esportazioni applicate (insieme a sussidi ai produttori locali), USA ed Europa hanno di fatto reso irraggiungibile un posizionamento competitivo da parte dei Paesi in via di sviluppo, i quali pertanto non riescono ad aumentare il reddito dei produttori agricoli locali e sono costretti a dirottare tutti gli sforzi di sviluppo nel settore industriale a basso valore aggiunto. A rimetterci, secondo J. Stiglitz, Premio Nobel per l'Economia nel 2001, è *“quel 70% o quasi della popolazione che nei paesi in via di sviluppo dipende direttamente o indirettamente dall'agricoltura”*³.

Discende da quanto sopra che l'internazionalizzazione e la globalizzazione – mentre possono portare al miglioramento delle condizioni di vita di molte popolazioni – nello stesso tempo ne possono minare le capacità di sviluppo umano. E poiché uno degli effetti più devastanti è la progressiva riduzione di capacità giuridica degli stati, agli stati e agli attori non statali è lecito richiedere che assumano la loro parte di responsabilità per la promozione e la protezione dei diritti umani. Infatti, se spetta agli stati la primaria responsabilità di sostenere e promuovere i diritti umani (perché lo Stato è il soggetto a cui si rivolge il diritto internazionale) chi risponde quando uno Stato è al collasso, o gestito da governi illiberali, corrotti o incapaci?

Il fatto è che negli ultimi anni è stato evidente a livello non solo italiano, ma anche internazionale, il fallimento di molta parte del mondo economico nel rispettare le leggi o – dove esse non erano chiare o dove la situazione del sistema statale era in crisi – nel corrispondere alle elementari prassi di correttezza e responsabilità. Il migliore esempio è il disastro di Bhopal. Benché l'incidente sia avvenuto nel 1985, solo agli inizi del 2006 il Governo Indiano ha accettato di chiedere alla Dow Chemical, subentrata alla Union Carbide, di attuare provvedimenti per eliminare la contaminazione dei terreni e di assicurare acqua potabile alla popolazione⁴. La contaminazione e dell'acqua e del suolo, in aggiunta alle morti e ai danni alle persone, ha reso infatti gravemente pericolosa la vita in quel territorio, ed a nulla sono servite le proteste della popolazione interessata e le richieste dell'opinione pubblica mondiale perché l'Azienda si assumesse le sue responsabilità. La controversia è lontana dall'essere risolta, se ancora nell'estate 2006 un gruppo di azionisti ha proposto una mozione all'Assemblea annuale per chiedere un riconoscimento delle responsabilità implicite nella tragedia e la predisposizione di misure di risarcimento e di ricostruzione nell'area interessata, senza peraltro riuscirci⁵.

Occorre allora una nuova ripartizione delle responsabilità fra gli attori economici

sia statali che non statali, e devono essere definiti nuovi meccanismi di *accountability* per tutti.

Ci sono peraltro dei segnali positivi da parte di imprese che si incamminano su una strada di maggiore responsabilità. La relativa diffusione dei concetti di responsabilità sociale o di *corporate citizenship* (anche se spesso con i toni di una moda un po' al di sopra delle righe) ha comunque diffuso alcune idee – generiche, seppur importanti – che ruotano attorno ad una nuova visione delle centralità dell'impresa sul piano sociale. In qualche modo, il filone conduttore che sta alla base di diverse iniziative in questo campo è la constatazione che se vogliono comportarsi come dei buoni cittadini, le imprese devono contribuire a realizzare una globalizzazione dal volto umano. Questo perché – come si è visto all'inizio – il potere attuale che il mondo degli affari esercita sulla vita quotidiana di milioni di persone spesso va anche al di là di quello dei singoli stati.

Ma noi non possiamo nasconderci – se vogliamo essere onesti fino in fondo – che, siccome il mercato non ha in sé la capacità di autoregolarsi, lasciare campo libero al *laissez faire*, su questa materia non è consigliabile né sufficiente, poiché esistono ampie dimostrazioni che – quando si tratta di assumersi delle responsabilità – l'approccio volontaristico funziona solo per chi è bene intenzionato. E infatti molte delle iniziative volontarie, proprio perché tali, riflettono ciò che è politicamente accettabile dentro ognuna delle entità che le costituiscono (e fra di loro, quando si tratta di iniziative congiunte), ma non ciò che è obiettivamente richiesto per la protezione dei diritti umani sul campo. Cosicché nella elaborazione di codici o linee guida che pomposamente usano e abusano di parole come *responsabilità* e di aggettivi come *sociale* o *etico* viene ritenuto giusto fare ciò che sembra opportuno ai singoli attori sulla scena, e non invece ciò che è richiesto da principi sempre più condivisi da sempre maggiori strati di popolazione in Europa e nel mondo.

Lo stesso concetto – di per sé valido – dell'impegno congiunto in senso *multi-stakeholder* (che di per sé suggerisce l'idea di un gruppo di persone o enti indifferenziato e raramente ben definito) viene spesso usato per eliminare dalla scena, sostituendolo, l'aggettivo *sociale* che invece ricomprende tutta la Società, nessuno e niente escluso: a cominciare, per esempio, dall'ambiente, il cd. *stakeholder silenzioso*, silenzioso appunto perché non ha modo di far pervenire la sua voce, e allora per interpretarne le esigenze occorre rifarsi ad organizzazioni che – a torto o a ragione – sostengono di rappresentarne le aspettative.

Recenti iniziative hanno peraltro rotto il muro dell'indifferenza, e sembrano rivelare un nuovo approccio: più vicino al pragmatismo tipico dell'impresa, meno legato a stereotipi solidaristici ma tuttavia concretamente ancorato a progetti concreti e verificabili. Il quadro di riferimento per le imprese del settore alimentare, denominato “A proposed framework for the Corporate Response to Addressing Consumer Health and Obesity” lanciato congiuntamente nel Giugno 2006 dall'International Business Leaders Forum e da Insight Investments⁶, offre alle imprese del settore alimentare una serie di importanti indicazioni accompagnate dalla presentazione di alcuni esempi pratici messi in atto da grandi imprese alimentari. Dalla governance globale alle con-

crete indicazioni di strategie e di comportamenti operativi, lo schema offre alle imprese del settore la possibilità di verificare i propri comportamenti di fronte a consumatori sempre più preoccupati della loro salute e dei rischi rappresentati dall'obesità. E se risponde al vero – come non abbiamo motivo di dubitare – quanto affermato alla Conferenza internazionale degli economisti agricoli svoltasi in Australia a metà 2006, da un gruppo di studiosi dell'Università della Carolina del Nord, e cioè che stiamo passando da un mondo di affamati ad uno di obesi (perché sui 6.5 miliardi di abitanti del pianeta uno su sei pesa più di quanto dovrebbe), ciò significa che oltre un miliardo di persone si alimentano in maniera scorretta e comunque esagerata, mentre ottocento milioni di loro simili vivono nella quasi assoluta denutrizione.

È una ulteriore – interessante ed innovativa – iniziativa volontaria, quindi, che potrà avere successo solo se gli operatori del settore capiranno che è loro responsabilità occuparsi anche della salute dei propri consumatori, e non solo di produrre e vendere con profitto. Ancora una volta, quindi, tutto è lasciato alla buona volontà dei singoli, anche in un settore come quello alimentare, strettamente legato alla tutela della salute pubblica. Purtroppo, molte delle iniziative volontarie fin qui lanciate hanno imboccato una strada in discesa verso il fallimento. E poiché parliamo *al* mondo e *del* mondo degli affari, è bene citare un po' di numeri. Solo per fare alcuni esempi,

- meno di 100 imprese transnazionali (su oltre 60.000 nel mondo) citano i diritti umani nel loro codice di condotta (o di comportamento, o di sostenibilità),
- le imprese certificate con il sistema SA8000 (l'unico standard sociale certificabile al momento riconosciuto valido in tutto il mondo) erano al 30 Giugno 2006 in tutto il mondo solo 1038;
- gli aderenti al Global Compact⁷, sono nel mondo meno di 3000 (in Italia sono poco meno di 200, ma solo 2/3 di essi sono imprese). Le grandi imprese transnazionali che aderiscono al Global Compact poi, sono poco circa 1000 nel mondo su oltre 60.000: ne mancano all'appello altre 59.000. Nonostante il Global Compact non comporti impegni gravosi e non preveda controlli sull'effettiva corrispondenza tra la solenne dichiarazione, l'impegno conseguente assunto e i comportamenti concreti, la grandissima maggioranza delle imprese transnazionali non ne fa quindi ancora parte;
- le Linee Guida dell'OCSE sono rimaste allo stadio di sola dichiarazione di principio, e senza alcuna effettiva possibilità che i *National Contact Points* – i Punti nazionali di Controllo⁸ – possano svolgere la funzione di monitoraggio e verifica a loro originariamente affidata;
- è ancora nel limbo delle buone intenzioni la pur valida Dichiarazione Tripartita dell'ILO sulle imprese multinazionali.

Esiste peraltro anche un problema di sviluppo di una cultura aziendale nel campo della Responsabilità Sociale di Impresa. Al proliferare e al positivo sviluppo di molte iniziative del mondo accademico, non si è accompagnato un eguale e diffuso impegno da parte delle imprese nel conoscere di più, nello sviluppare risorse preparate ed addestrate a capire i fenomeni e le aspettative della società civile, e con essa relazionarsi. Si

trattava – e si tratta ancora – di comporre un sistema integrato di progressiva penetrazione tra struttura aziendale, variabili competitive e componenti sociali che uscisse dagli schemi generici della filantropia e collocasse l'azienda fra coloro che possono offrire un contributo importante – perché vissuto (e quindi non solo teorico, come quello del mondo accademico) – sui fatti di cui è materializzata la responsabilità sociale d'impresa, e non solo sui presupposti teorici su cui l'azienda poggia le proprie strategie e politiche di responsabilità sociale.

Questa mancanza di cultura aziendale, questo vuoto, non sono certo riempiti dai numerosi eventi in cui esponenti della cultura o del mondo economico discutono tra loro (spesso senza alcun confronto con gli altri stakeholder) alla presenza di qualche decina di persone sulle grandi problematiche che coinvolgono persone e imprese, comunità e ambiente. Si corre il rischio che si sottovaluti il reale contenuto di situazioni in cui si dibattono milioni di persone sfruttate, senza futuro, e spesso anche senza presente.

Vanno segnalate – per la verità – alcune iniziative sicuramente meritevoli come quelle prese in Italia da diverse Istituzioni pubbliche come la Regione Toscana, il Comune di Roma, e altri enti con l'obiettivo di una sempre maggiore sensibilizzazione dell'impresa sulle tematiche dalla responsabilità sociale spesso accompagnate anche da contributi economici mirati⁹. Tuttavia, temiamo che la moda dei discorsi sulla Responsabilità Sociale non faccia bene alla Responsabilità Sociale. Si corre seriamente il rischio di svalutarne i contenuti e di non essere sufficientemente chiari circa le necessarie implicazioni pratiche che un tale concetto comporta, una volta accettato: più se ne parla e più i concetti rischiano quindi di annacquarsi. Non è infatti sempre chiaro che la Responsabilità Sociale implica l'andare al di là dei requisiti minimi di legge per far sì che vengano rispettati sempre le persone e l'ambiente, e se ne fornisce invece una versione sempre più vicina alla Beneficenza o alla Filantropia, con le quale invece non ha niente in comune¹⁰.

Una risposta chiara e adeguata ai problemi finora esaminati per molte organizzazioni non governative è rappresentata dalle *Norme delle Nazioni Unite sulle Responsabilità delle Imprese riguardo ai diritti umani*, pubblicate nell'Agosto 2003. Arrivato dopo quattro anni di lavoro duro e minuzioso da parte della Sottocommissione per la Promozione e la Protezione dei Diritti Umani composta da 26 esperti provenienti da 26 diversi paesi, il documento fu entusiasticamente accolto da molte ONG e da gran parte della società civile, e affidato alla Commissione Diritti Umani delle NN.UU. per un ulteriore sviluppo ed approfondimento. Le *Norme* non sono di per sé legalmente vincolanti: esse raccordano, organizzandole in un unico documento, una serie di obbligazioni a cui comunque le imprese sono già adesso tenute. La novità è che esse sono riferite alle imprese direttamente, senza l'intermediazione degli stati, spesso l'alibi dietro al quale le imprese si riparavano, assumendo che è sufficiente il rispetto delle leggi locali, anche se esse sono in contrasto con gli standard minimi dei diritti umani internazionalmente riconosciuti.

Nell'Aprile 2005, sulla base del dibattito internazionale e delle discussioni all'interno dell'allora Commissione per i Diritti Umani (oggi Consiglio per i diritti umani), K.

Annan affidava a John Ruggie (professore ad Harvard) il mandato di identificare – partendo naturalmente dalle *Norme* – quali standard di Corporate Social Responsibility fossero applicabili alle imprese, di individuare dove il ruolo degli stati si differenzia da quello delle imprese, di studiare e chiarire il concetto di “complicità” e di “sfera di influenza delle imprese”, e di sviluppare strumenti per studiare l’impatto sui diritti umani dei comportamenti delle imprese. Il lavoro di Ruggie è continuato per tutto il 2006, e nel frattempo le *Norme* dell’ONU sono state adottate da diverse imprese multinazionali, nell’intento di testarne la loro applicabilità concreta alla effettiva attività aziendale: una delle esperienze più interessanti è quella della Business Leaders’ Initiative for Human Rights, attuata in U.K. da un gruppo di aziende leader in dieci differenti settori industriali¹¹, e che nel 2006 ha pubblicato il suo terzo Rapporto, nel quale viene ribadita la validità delle *Norme*.

Certo non sarà facile trovare il necessario consenso trasversale sulle *Norme*, che metta d’accordo imprese e sindacati, ONG e organizzazioni commerciali, apparati statali di diversa estrazione socio-politica; dovrà passare molto tempo prima che si possa arrivare alla elaborazione di un documento universalmente accettato e approvato dall’Assemblea delle Nazioni Unite che sancisca diritti e doveri di chi opera nel settore economico, soprattutto in un momento – come questo – di grandi difficoltà economiche e di incertezza politica per il mondo intero. Ma si tratta di una strada senza ritorno: un processo inesorabile che potrà essere solo ritardato e non impedito. Coloro che lo capiranno, e molti imprenditori illuminati lo hanno capito, potranno utilmente accrescere – fra l’altro – il valore competitivo delle loro aziende. Chi non lo farà, dovrà abituarsi al confronto sempre più serrato e critico con la società civile e sarà di fatto penalizzato anche sul piano della competitività. Come dice il rapporto 2005 dell’ISO, “*Gli industriali e i fornitori di servizi responsabili che possono far monitorare i loro prodotti e servizi in accordo con gli standard internazionali potranno segnalare la differenza con quelli che invece non lo fanno*”¹².

Un processo lungo e complesso come quello appena accennato deve certamente trovare adeguati supporti anche presso le Istituzioni: non è pensabile che l’Ente pubblico (lo Stato innanzitutto ma anche le Istituzioni europee e internazionali) non svolga la sua necessaria funzione di stimolo e di sostegno.

Anche l’Europa deve recitare la sua parte, per umanizzare la globalizzazione. Dovrebbe facilitare la cooperazione sui diritti umani e incoraggiare gli operatori economici a riconoscere le proprie responsabilità anche e soprattutto quando operano all’estero. Lo ha fatto molte volte, e molto bene, il Parlamento Europeo, con le sue numerose risoluzioni sul rispetto dei diritti umani e sulla responsabilità sociale delle imprese: ma poco riscontro si trova di questi documenti nelle espressioni della Commissione, che con il Libro Verde e gli altri suoi documenti ha diffuso un concetto di Corporate Social Responsibility molto limitativo.

Si tratta di una sfida globale, ed è necessaria una interazione molto stretta tra tutte le componenti coinvolte: nel mondo globalizzato di oggi, il business non può parlare solo coi governi e neanche le ONG possono discutere solo con i governi. Occorre che si cominci ad instaurare un dialogo più stretto e rispettoso fra ONG e mondo economi-

co. Perché, se è vero che ci sono argomenti conflittuali, è altrettanto vero che esistono anche interessi comuni. Ed in questo mondo fortemente interconnesso, dove gli attori economici hanno assunto di fatto un ruolo di sempre maggior potere, occorre che essi assumano maggior responsabilità: a maggior potere deve infatti corrispondere maggior responsabilità.

Ma anche la comunità civile deve assumere qualche responsabilità in più. È per questo motivo che un gruppo di ONG italiane, dopo aver studiato per quasi due anni, con il supporto di Banca Etica, l'opportunità di lanciare un Modello di Impresa Responsabile, ne ha formalizzato la nascita nel Gennaio 2006, con il nome di "Valore Sociale". I concetti ispiratori sono stati illustrati nel Settembre 2006 in un Convegno organizzato a Roma dal titolo "*Misurare la Responsabilità sociale è possibile? Valore Sociale, un approccio propositivo da parte della società civile*"¹³. Questa iniziativa nasce dall'esperienza maturata dalle associazioni fondatrici (Action Aid, Arci, Amnesty International Italia, Fondazione Culturale Responsabilità Etica, Mani Tese, Movimento Difesa del Cittadino, Movimento Consumatori, Ucodep) in materia di Responsabilità sociale d'impresa e "aggrega associazioni, enti e persone fisiche che si prefiggono la promozione dei diritti umani e dello sviluppo sostenibile, la diffusione del commercio equo e solidale, di nuovi stili di vita sociale e di redistribuzione delle risorse, la diffusione della finanza etica, la tutela e valorizzazione dell'ambiente".

Al fine di perseguire il proprio scopo, Valore Sociale, a titolo puramente esemplificativo, si propone di:

- rendere evidente a imprese e opinione pubblica che è possibile esercitare un'attività economica con profitto, senza penalizzare le persone o l'ambiente;
- offrire sia alle imprese profit che alle imprese non profit un benchmark di grande credibilità per la verifica del proprio livello di responsabilità sociale;
- attivare processi di certificazione in grado di verificare la conformità dei comportamenti dichiarati delle imprese con il modello Valore Sociale.

Quindi un marchio anche spendibile sul piano commerciale.

Un'altra iniziativa volontaria? Certo, per dimostrare che ciò che molte associazioni e molta parte della società civile chiedono non è impossibile. Basata su criteri rigorosi e chiari, si rifà alle norme delle Nazioni Unite e ad altri importanti standard internazionali e nazionali, li trasferisce in comportamenti concreti, li classifica con indicatori di performance, offre alle imprese una strada di miglioramento. Il tutto supportato da organizzazioni che possono comunicare le buone pratiche ed attivare qualche milione di attivisti e simpatizzanti. E – poiché le associazioni fondatrici non ne vogliono fare una iniziativa autoreferenziale – arricchito da un solido rapporto di collaborazione con il mondo delle Istituzioni, dell'impresa, dei sindacati e della cultura, chiamati a collaborare alla messa a punto dello standard relativo, la cui nascita e il cui pieno sviluppo si collocano nel corso del 2008.

Una prova di responsabilità e concretezza da parte del mondo dell'associazionismo. Ma anche una prova di fiducia e di speranza.

Note

¹ Amy Yee, “Cola’s scourge insists Indian business is not the enemy”, *Financial Times*, 1 Settembre 2006.

² *The Travels of a T-Shirt in the Global Economy*, Wiley&Sons 2005. L’autrice, sfidata da una sua allieva a dirle i nomi di chi aveva fabbricato, e a quali condizioni, la T-shirt che indossava, ha girato il mondo per quasi cinque anni per capire cosa ci dice una t-shirt sull’economia globale e il suo impatto sulla nostra e altrui vita di tutti i giorni.

³ “Quanto pagano i Paesi poveri per l’egoismo dell’Occidente”, in *La Repubblica*, 18 Agosto 2006.

⁴ La notte del 2 Dicembre 1984, ventisette tonnellate di gas velenoso sprigionate da un serbatoio nella fabbrica indiana di pesticidi della Union Carbide si riversavano nel territorio circostante, uccidendo più di settemila persone nel giro di pochi giorni. La Union Carbide è passata in seguito alla Dow Chemical. Negli anni successivi l’esposizione al veleno ha portato alla morte di altre quindicimila persone e a malattie croniche per altre 100,000.

⁵ “Dow Chemical shareholders have filed a resolution requesting the company produce a report on new initiatives instituted by management to address health, environmental and social concerns of the Bhopal, India survivors. The shareholders who filed the resolution representing 4.5 million shares total (current value: \$186 million), including the New York City Fire Department (NYCFD) Pension Fund, New York State Common Retirement Fund (NYSCRF), Boston Common Asset Management, Amnesty International USA (AIUSA), Dominican Sisters: Grand Rapids, Sisters of Holy Cross and Sisters of Mercy Regional Community of Detroit Charitable Trust. ‘Boston Common Asset Management has been pushing Dow Chemical for more than three years to address the clean up and medical concerns of the Bhopal survivors and Dow has still not stepped up to the plate while the risks to the company’s reputation and to its ability to do business in India may be increasing,’ said Lauren Compere Director of Shareholder Advocacy” (Da un comunicato stampa di Amnesty International USA, 9 Maggio 2006).

⁶ First ever framework for food companies to address consumer health and obesity, www.iblf.org/media_room/general, 21 Luglio 2006.

⁷ Creato nel 1999 da parte del Segretario delle Nazioni Unite Kofi Annan, e basato su nove principi originali che sottolineano l’urgenza per il mondo economico di rispettare alcuni diritti umani, diritti dei lavoratori e l’ambiente, a cui in seguito furono aggiunti dieci principi anti-corruzione.

⁸ In Italia collocato sotto la giurisdizione del Ministero delle Attività Produttive.

⁹ In Toscana si trovano ben 114 imprese certificate in base al sistema SA8000 su 324 italiane e 881 nel resto del mondo: ciò per merito del lavoro di sensibilizzazione e di incentivazione effettuato dall’Assessorato alle Attività produttive negli ultimi anni (<http://www.regione.toscana.it/grt/>). Il Comune di Roma ha creato RespEt, Centro per l’impresa responsabile (<http://www.respet.org>), con l’obiettivo di diffondere la tematica, assistere le imprese che chiedono di saperne di più, promuovere le buone pratiche.

¹⁰ Non v’è alcun dubbio infatti che un’impresa che decide di non spendere in azioni filantropiche, ma che si assume la responsabilità delle conseguenze dei propri comportamenti non solo sul piano economico, ma anche su quello ambientale e sociale, lungo tutta la catena di creazione del valore, nel proprio paese e all’estero, sia senz’altro preferibile a quella che si comporta in modo specularmente opposto.

¹¹ www.blihr.org.

¹² *ISO and conformity assessment*, 2005. L’ISO (International Organization for Standardization) sta elaborando in collaborazione con diversi stakeholder uno standard e le relative linee guida sulla Responsabilità Sociale d’Impresa, che dovrebbe vedere la luce nel 2008.

¹³ www.valoresociale.it.

Sviluppo sostenibile e *business integrity model*: il caso ENI

MARCO STAMPA*

1. Le peculiarità dell'Oil & Gas

Nell'affrontare il tema della sostenibilità che riguarda l'oil & gas vanno considerate alcune peculiarità del settore.

La distribuzione geografica delle attività non è basata, come per altre industrie, sul rendimento dei fattori produttivi impiegati ma sulla localizzazione (presunta o accertata) delle riserve di idrocarburi. In pratica è la geologia a fare da variabile indipendente nella scelta dei paesi ove operare. Un altro fattore importante è la caratteristica capital intensive del settore, che richiede tecnologie avanzate e alti standard di qualità nei servizi necessari allo sviluppo delle attività. Un terzo elemento da tener presente, che discende necessariamente dal primo, è l'esigenza di organizzare sistemi piuttosto complessi, per gestire operazioni dotate delle caratteristiche menzionate. Basti pensare ai sistemi di gestione della qualità dei processi e delle tematiche di salute, sicurezza e ambiente, per non parlare degli aspetti più legati al "sociale" di cui si farà cenno più avanti.

Il risultato è una caratteristica che riassume in un certo senso quelle precedenti: un elevato livello di internazionalizzazione e il fatto che molti investimenti sono indirizzati verso operazioni e progetti in paesi "difficili" dal punto di vista del rischio politico, ambientale, sociale.

1.1. Temi globali e locali

Da ciò discende che i temi che investono il business degli idrocarburi sono sia di tipo globale che di tipo locale. "Globalmente" la responsabilità di un operatore economico della dimensione dell'Eni si indirizza soprattutto verso temi come:

- *i Diritti Umani*;
- *lo sviluppo sostenibile* delle comunità locali;
- *la trasparenza* nella gestione dei flussi finanziari generati dal business.

Nei rapporti concreti a livello locale con i territori e le comunità in cui le imprese Oil & Gas operano, si deve quindi tener conto:

- *del rispetto dei diritti delle comunità locali e dei popoli indigeni*;

* Stakeholders Relations manager, Sustainability Dept. - Eni S.p.A.

- dell'utilizzo delle *risorse* e protezione *ecosistemi*;
- della trasformazione degli equilibri locali e gestione degli *impatti sociali*;
- della *trasparenza* dei pagamenti ai governi detentori delle risorse attraverso le forme contrattuali esistenti (PSA);
- della identificazione degli *stakeholder* rilevanti e delle opportunità di *partnership*.

2. Un modello di sostenibilità credibile

In una grande impresa come Eni due direttrici sono state intraprese per avviare un modello di sostenibilità che fosse credibile ed efficace nel tempo. Il modello si basa essenzialmente sulla rilevazione delle specificità dell'azienda in relazione alla sua storia e alla sua cultura, ai paesi in cui essa opera e al tipo di esperienze positive fin qui attuate, proponendo una serie di impegni e azioni in due macroambiti:

- quello della *Governance aziendale* "allargata" per valutare e gestire con strumenti adeguati le opportunità economiche, ambientali e sociali derivanti dalle attività aziendali;
- quello dei processi di *Stakeholder Engagement*, attuati soprattutto a livello territoriale.

Tale modello deve permettere all'azienda di gestire e comunicare la sua responsabilità sociale e la sua sostenibilità permettendole di essere percepita come impresa capace di creare valore sostenibile per i suoi stakeholder.

Lo *stakeholder engagement* in particolare si sostanzia nel coinvolgimento di una pluralità di soggetti ed entità presenti sul territorio e nella costituzione di tavoli permanenti di progettazione territoriale.

2.1. La trasparenza e i sistemi di prevenzione della corruzione

Per quanto riguarda più specificamente il tema della trasparenza e della prevenzione della corruzione, Eni ha intrapreso un certo numero di azioni sia nel campo dell'adesione ai principi che delle azioni concrete. In particolare ha partecipato alla consultazione sul Decimo principio del Global Compact delle Nazioni Unite e ha deciso di sostenerlo ufficialmente.

L'azienda nell'ottobre 2005 ha aderito ufficialmente all'Extractive Industry Transparency Initiative (EITI) e si è impegnata a implementare quanto previsto dal modello di reporting e a iniziare forme di *disclosure* dell'entità dei pagamenti ai governi dei paesi ospitanti l'attività estrattiva che aderiscono all'iniziativa (ad es. Nigeria, Congo, Kazakhstan). L'EITI mira a migliorare la trasparenza dei pagamenti (tasse, royalties, bonus ecc.) delle compagnie internazionali ai governi

o alle compagnie nazionali per combattere e prevenire la corruzione, promuovendo un uso corretto e appropriato delle entrate petrolifere e perseguire obiettivi di sviluppo sostenibile. Questa politica dovrebbe ridurre in ultima analisi il rischio di conflitti e l'instabilità politica che scaturiscono dall'uso distorto delle risorse finanziarie.

Un altro ambito nel quale si può esprimere una politica concreta di trasparenza e di corretto indirizzo delle risorse a fini di sviluppo sostenibile è quello dei progetti per le comunità e il territorio. Eni investe in 5 aree principali: 1) *Salute* delle comunità; 2) *Sviluppo sociale*; 3) *Formazione*; 4) Salvaguardia e miglioramento dell'*ambiente*; 5) *Cultura*. La scelta dei progetti attraverso questa griglia di valutazione (corredata da una serie di esemplificazioni per individuare la tipologia più adeguata) viene effettuata anche attraverso un processo di consultazione delle comunità interessate.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione e dei comportamenti non conformi all'etica del business e al Codice di Comportamento il Sistema Eni è basato su alcuni elementi fondamentali:

- il Codice di Comportamento emanato nel 1994 e aggiornato nel 2003;
- un insieme di regole per prevenire e identificare i reati finanziari, sviluppate in conformità al Sarbanes-Oxley Act;
- la funzione *Internal Audit*, incaricata di verificare standard e procedure di conformità.

Tutti i dipendenti Eni, e coloro che operano per conseguire gli obiettivi aziendali, devono rispettare senza eccezioni, il Codice di Comportamento. I contrattisti (inclusi agenti, consulenti ecc.) devono rispettare i principi del Codice di Comportamento.

Il Sistema di controllo prevede che oltre ai manager ogni dipendente possa indirizzare richieste al Garante del Codice di Comportamento. I compiti del Garante sono i seguenti:

- comunicare alla Direzione Risorse Umane i risultati degli audit che vanno presi in considerazione per le sanzioni;
- presentare al Presidente e al Consiglio d'Amministrazione un rapporto annuale sull'implementazione del Codice sia a livello corporate che a livello di consociate.

È anche in vigore la normativa interna per le Segnalazioni, comprese quelle anonime ricevute da Eni e dalle consociate. Scopo della normativa è stabilire canali informativi adeguati che garantiscano il trattamento delle segnalazioni su temi che afferiscono il sistema di controllo, l'informazione della compagnia, le responsabilità amministrative, le frodi e altre materie come le violazioni del Codice, il mobbing, i furti, la sicurezza ecc.) inviate da dipendenti (inclusi i manager), membri degli organismi societari o terzi in via confidenziale o anonima. Questi canali di comunicazione sono posta (anche elettronica), fax, caselle

vocali, internet /intranet. Per “Segnalazione” Eni intende, secondo la normativa interna, ogni informazione su violazioni, pratiche, comportamenti non conformi al Codice di Comportamento che possano intaccare la reputazione dell’Eni o delle consociate riguardanti i dipendenti, i top manager, i membri del Consiglio d’Amministrazione e del Collegio Sindacale, delle società di audit o di terzi (ad es. partner) in uno degli ambiti sopra menzionati.

Inoltre, Eni si è dotata di un “Modello organizzativo di gestione e controllo” conforme al Decreto 231/2001 sulla responsabilità delle imprese per i reati contro la pubblica amministrazione, i falsi in rendicontazione alle pubbliche autorità, gli abusi di mercato, il terrorismo, i reati contro le persone (schiavismo, pornografia, violenza morale) e il riciclaggio di denaro ecc. Esiste anche un Organismo di Vigilanza, creato per verificare l’effettiva implementazione del “Modello” e aggiornarlo secondo gli sviluppi delle normative.

2.2. La gestione dei fornitori

Eni si è dotata anche di un sistema di Linee Guida per la qualifica, selezione e gestione dei fornitori e dei contractor della compagnia (ogni anno Eni emette circa 500.000 ordini a circa 16.000 fornitori, il 40% dei quali all’estero).

Eni basa le sue relazioni con fornitori e contractor ai principi contenuti nel Codice di Comportamento e nelle linee guida che regolano l’attività di “procurement” per lavori, beni e servizi e l’amministrazione dei fornitori, secondo criteri di costo-efficienza, trasparenza e controllo interno. Queste linee guida sono volte ad assicurare la non discriminazione tra i fornitori, procedure trasparenti di qualifica e una valutazione globale obiettiva delle offerte.

Nel selezionare i propri fornitori Eni prende anche in considerazione la loro capacità di prendere misure adeguate che riguardano aspetti critici: corretta condotta degli affari, sicurezza sul lavoro, protezione della salute, gestione della qualità e salvaguardia ambientale così come il rispetto degli standard di lavoro.

Sempre a proposito di fornitori, Eni si è dotata nel 2003 di una normativa interna per la qualifica e la gestione del sistema delle forniture che contiene elementi di regolazione delle attività di interfaccia con il mercato, della qualifica e dello sviluppo, della valutazione e della riduzione dei rischi associati alle forniture.

3. Conclusioni

Nel funzionamento e nelle performance di un sistema aziendale di prevenzione della corruzione e degli abusi giocano un ruolo fondamentale alcuni aspetti: innanzitutto la comunicazione interna e la formazione delle persone addette alla gestione dei vari aspetti che di questo complesso sistema fanno parte, non solo per rinforzare il know-how aziendale ma anche per condividere principi e valori e

creare una cultura aziendale della trasparenza e della sostenibilità che alla trasparenza è così fortemente legata. Pertanto, i valori, i principi e le pratiche della CSR sono stati inclusi nei corsi di formazione interna di Eni e sono ora materia di lezione e discussione.

Lo “Stakeholders engagement” è un altro aspetto fondamentale che può essere visto come uno strumento importante per rafforzare l’azienda in questo campo. Conoscere, capire, confrontarsi e dialogare con gli stakeholder su questo terreno può significare riuscire ad avere una migliore e preventiva consocenza dei problemi che si possono incontrare sia a livello corporate che a livello locale, oltre che far conoscere meglio come l’azienda è strutturata e come affronta le varie problematiche.

Ma tutti questi strumenti possono bastare solo se la totalità degli attori coinvolti nel processo svolge con responsabilità e senso etico nei rispettivi ruoli la propria parte, condividendo l’obiettivo comune di migliorare l’ambiente nel quale ognuno svolge il proprio lavoro.