



I.L.

Benessere Interno Lordo

di Silvia Vescuso

Direttore Istituto Informa, Psicologa del lavoro e delle Organizzazioni



Responsabilità sociale d'impresa vantaggi aziendali e benessere dei lavoratori

Conosco Lucina Mercadante da molti anni e l'ho sempre apprezzata per l'energia che trasmette nella sua vita professionale e personale. Con Fiorisa Lentisco ci siamo incontrate ad un convegno nel quale lei aveva comunicato dati molto interessanti. Due donne impegnate nel loro lavoro e con la volontà di trasferire nel mondo delle aziende il loro costante contributo che si distingue per uno spiccato spirito di ricerca. Buona lettura.



L'Inail ha rappresentato l'Italia al tavolo internazionale per la redazione della UNI ISO 26000 - Responsabilità Sociale delle Organizzazioni. L'iter, per un testo condiviso, è durato anni e ha visto coinvolti 90 Paesi e 40 organizzazioni internazionali impegnate in differenti aspetti della responsabilità sociale. Quali sono i principi ispiratori della norma?

Lucina - I principi, tutti condivisibili, sono sette e riguardano: l'*accountability*, cioè la responsabilità di

un'organizzazione di rendere conto, di rispondere degli impatti sulla società, sull'economia e sull'ambiente; la *trasparenza* nelle decisioni e nelle attività; il *comportamento etico*, come espressione di valori quali: onestà, equità, integrità; il *rispetto per gli interessi degli stakeholder*, cioè dei soggetti con cui un'organizzazione entra in contatto; il *rispetto del principio di legalità*; il *rispetto delle norme internazionali di comportamento*, che si basano sul principio di legalità, il *rispetto dei diritti umani*.

Tutti principi che hanno dovuto trovare il consenso di una platea molto ampia per differenze culturali, territoriali, sociali e produttive.

Fiorisa - La linea guida UNI ISO26000, infatti, serve da base per le imprese e organizzazioni che potranno integrare le istanze sociali e le responsabilità ambientali nelle proprie attività con: dipendenti, azionisti e investitori, consumatori, governi, organizzazioni non governative, servizi e ricerca.

In definitiva, la UNI ISO 26000 fornisce un paradigma secondo il quale per conseguire obiettivi di produttività e rendimento, le imprese e organizzazioni potranno ridurre i propri costi sociali e gli eventuali impatti negativi rispetto all'ambiente.



Quali sono le modalità per dare attuazione alla responsabilità sociale delle organizzazioni?

Lucina - Le modalità potrebbero essere molteplici; è opportuno, quindi, capire quali siano i presupposti dai quali partiamo.

E il presupposto che muove ciascuna organizzazione è rappresentato dal contributo che la stessa dà allo sviluppo sostenibile e cioè alla capacità di garantire alle generazioni future il soddisfacimento degli stessi bisogni che si è riusciti a soddisfare oggi; ciò ad esempio si traduce nel lasciare in eredità un ambiente meno inquinato, attraverso un uso equilibrato dell'acqua e una corretta gestione dei rifiuti.



Quali sono state le difficoltà nel trovare un accordo unitario?

Fiorisa - Le difficoltà sono riconducibili all'eterogeneità del gruppo di lavoro e alle differenze, riscontrate nei vari Paesi partecipanti, circa le condizioni di tutela dei lavoratori. Questa stessa eterogeneità ha rappresentato comunque un vantaggio, offrendo l'opportunità di un confronto aperto, condotto anche in termini sociali e culturali.



Che relazione esiste tra la UNI ISO 26000 e lo standard certificabile SA8000?

Fiorisa - Con la UNI ISO 26000 vediamo affermarsi



L'Inail ha rappresentato l'Italia
al tavolo internazionale per la redazione
della UNI ISO 26000 - Responsabilità
Sociale delle Organizzazioni



un atteggiamento proattivo che va oltre al mero rispetto della legge, in direzione dello sviluppo sostenibile, anche in termini di rispetto dei diritti umani. In quanto tale, non è previsto che essa vada sottoposta a certificazioni da parte di terzi, l'azienda si confronta con i propri *stakeholder* e valuta, in collaborazione con loro, quanto essa metta in azione i principi e le prassi di responsabilità sociale.

Al contrario, con la SA8000, abbiamo una parte terza che certifica (a pagamento) l'impegno responsabilmente sociale della azienda. Si tratta di una totale inversione di marcia, con un orientamento che va in termini di maggior integrazione tra mission e obiettivi aziendali e coinvolgimento degli *stakeholder*.



Perché l'azienda che adotta la UNI ISO 26000 non può certificarsi con un Ente terzo?

Lucina - La risposta è nel titolo della UNI ISO 26000 "Linee guida sulla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni" ed una linea guida, in quanto tale, nasce con una forte volontà di non essere certificabile. D'altra parte ribalto la domanda: ma l'etica ha bisogno di una certificazione?

CHI È LUCINA MERCADANTE



Esperto in salute e sicurezza sul lavoro ed in Responsabilità Sociale delle Organizzazioni. Delegato italiano, rappresentante INAIL, ha fatto parte del gruppo di lavoro internazionale per la redazione della guida UNI ISO 26000:2010. Membro della Commissione Tecnica UNI dedicata alla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni, è presente in tavoli tecnici nazionali ed internazionali.



Sicurezza sul lavoro e comportamenti etici sollecitati dalla UNI ISO 26000: un binomio che incoraggia interventi che vanno oltre gli obblighi di legge. È così?

Lucina - Sì è così. Prerequisito della UNI ISO 26000 è che i comportamenti delle organizzazioni vadano oltre il rispetto delle leggi. Mi preme sottolineare il collegamento tra il D.Lgs. 81/08 - il T.U. che razionalizza salute e sicurezza sui luoghi di lavoro - e la responsabilità sociale. Responsabilità sociale presente sin dalle definizioni del D.Lgs. 81/08 e come sprone per la valorizzazione dei comportamenti dei soggetti che promuovono il sistema di prevenzione nelle organizzazioni: datori di lavoro, lavoratori e medico competente. A quest'ultimo è affidato il compito di collaborare con il datore di lavoro nel valorizzare iniziative che promuovano la salute e la sicurezza sul lavoro, ispirandosi ai principi di responsabilità sociale.



Uno dei capisaldi della UNI ISO 26000 è rappresentato il rispetto dei Diritti umani: diritto alla vita e all'uguaglianza dinanzi alla legge; ma anche diritti economici, sociali e culturali come il diritto al lavoro, il diritto all'alimentazione per ottenere il più alto standard possibile di salute, il diritto all'educazione e il diritto alla sicurezza sociale. Come realizzare questi ambiziosi obiettivi?

Fiorisa - C'è, in effetti, una dimensione sia interna, sia esterna nella visione legata alla responsabilità sociale, l'una riguarda i dipendenti e comporta la gestione delle tematiche di sicurezza e salute dei lavoratori. Anzi, in particolare, come Ufficio nazionale di Contatto della rete europea di promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWHP), si pone particolare attenzione alla gestione del capitale umano, inteso come la risorsa intangibile delle aziende, fonte ef-



fettiva del successo economico e reputazionale che esse possono conseguire nei mercati, nazionali e, eventualmente, internazionali. Per gli aspetti connessi con la dimensione esterna, si valorizzano l'integrazione delle aziende nei contesti delle comunità locali, nei rapporti d'affari, nelle catene dei fornitori e dei clienti e, infine, negli aspetti connessi con la tutela delle istanze ambientali, con pratiche volte al rispetto dell'ambiente.



La UNI ISO 26000 come valuta politiche in grado di influire sulle condizioni di lavoro quali, ad esempio: formazione, sviluppo delle competenze, salute, sicurezza, rapporti fra colleghi? E come regola il rapporto tra lavoratori e datori di lavoro?

Fiorisa - Sempre su base volontaria e nell'accordo con le parti sociali interessate alla vita dell'organizzazione lavorativa e alle sorti del capitale umano.



Cosa si intende per corrette prassi gestionali?

Lucina - È una condotta etica di una organizzazione relativamente ai rapporti che ha e conduce con le altre organizzazioni. È dunque il modo con cui un'organizzazione interagisce con le altre.



Quali sono i vantaggi per le imprese che implementano la UNI ISO 26000?

Lucina - Inutile dire che non dovrebbero esserci dei vantaggi sull'implementazione della UNI ISO 26000, perché l'etica non può essere negoziata. Tuttavia, ce ne sono.

Il primo è legato all'immagine, alla reputazione dell'organizzazione, asset intangibile ma di valore e ritorno economico rilevanti. Altri vantaggi sono tangibili ed è possibile misurarli facendo ricorso a degli indici. Per esempio, il return on prevention quantifi-

cato in termini di risparmio e valore aggiunto acquisito (sorveglianza sanitaria e i check-up hanno un Rop di 7,6 e la formazione un Rop di 4,5).

Inoltre, enti governativi, sostengono anche economicamente le aziende che intendano intraprendere, o abbiano intrapreso, percorsi di responsabilità sociale declinati avendo a riferimento la UNI ISO 26000.

Fra questi mi fa piacere citare l'esperienza ormai decennale di INAIL che, ritenendo fondata e vincente la connessione fra adozione di politiche di responsabilità sociale e migliori forme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, offre alle aziende la possibilità di usufruire della riduzione del premio tariffario a seguito di interventi che, attingendo a principi e temi di responsabilità sociale, conducono ad un miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro.

CHI È FIORISA LENTISCO



Laureata in Filosofia e in Biblioteconomia, ha un Master in responsabilità sociale e numerosi perfezionamenti universitari. È Ricercatrice documentalista nel Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale dell'INAIL, nonché Ufficio di Contatto della rete europea ENWHP.

È membro della Commissione tecnica di responsabilità sociale delle organizzazioni dell'UNI e dei gruppi di lavoro dell'ISO/UNI afferenti alla "Human resource management".

È tra i redattori italiani della linea guida ISO26000 e autrice di pubblicazioni scientifiche.



È importante sottolineare che tale riduzione, che può arrivare a sconti rilevanti, addirittura fino a quasi il 30%, è riconosciuta sulla base di un panel di attività, elaborato in armonia con la UNI ISO 26000.

Un cenno va fatto anche agli incentivi dati alle imprese per la realizzazione di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo un preciso dettato normativo previsto nel Testo Unico, per intendersi i cosiddetti bandi ISI che, pur non richiamando espressamente la UNI ISO 26000, finanziano comunque attività di responsabilità sociale promuovendo, per esempio, forme di rendicontazione sociale.

Tornando alla domanda, si può certo affermare che i vantaggi ci sono, e sono anche rilevanti, generando per le aziende valore aggiunto anche in termini di produttività e competitività.

Fiorisa - La responsabilità sociale è sempre più importante per la competitività e per il successo sostenibile delle aziende, in qualunque settore e area geografica. Cresce la consapevolezza che le pratiche economiche sostenibili si traducono in un diretto valore economico, contribuendo anche in modo attivo a un processo di cambiamento sociale, economico e ecologico.



L'Inail ha progetti di ricerca sui temi della responsabilità sociale e dell'etica aziendale?

Fiorisa - Il dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed ambientale del lavoro è impegnato nell'ottimizzare le strategie di intervento che favoriscano l'integrazione della responsabilità sociale di impresa con la salute e la sicurezza al lavoro.

Il nuovo piano triennale di attività della ricerca 2016-2018 è in continuità con il passato.

Ciò che emergerà sarà poi tradotto in strumenti operativi e buone prassi messe a disposizione degli attori della salute e del benessere nei luoghi di lavoro. Tra queste figure, per fare un esempio, c'è quella del Medico competente e uno degli strumenti operativi sarà un percorso formativo per le figure di Promotori/animatori della salute in azienda. Tale progetto ha l'obiettivo di rendere concrete azioni di salute e responsabilità sociale nelle singole realtà lavorative, tramite l'attivazione di questa particolare figura di professionista.

È inoltre prevista la collaborazione per un maggiore sviluppo delle reti regionali di promozione della salute nei luoghi di lavoro, con l'intento di produrre effetti positivi su partecipazione, carriera e soddisfazione da parte dei lavoratori, contribuendo, così, a ridurre anche il disagio lavorativo. In tal modo, si andrà a incidere in modo ancor più qualificato sull'integrazione dell'organizzazione lavorativa nel territorio e sulla riduzione di infortuni, assenze dal lavoro e costi assicurativi.

F SPECIALE FORMATORI

Supporti per la Formazione volumi con slide ideali per la formazione in aula. 32 volumi con CD-Rom contenenti ciascuno un corso di formazione specifico con tutti gli strumenti per realizzarlo:

- **Diapositive personalizzabili** in formato Power Point
- **Note e istruzioni** per il docente
- **Questionari di valutazione e attestati di partecipazione**

NOVITÀ:



Corso di formazione e aggiornamento per addetti ai ponteggi

Modulo giuridico-normativo e modulo tecnico (14 ore) per lavoratori e preposti addetti al montaggio/smontaggio/trasformazione di ponteggi secondo l'art. 136 e l'All. XXI del D.Lgs. 81/2008 s.m.

Nel CD-Rom allegato:

- 375 diapositive in PowerPoint personalizzabili e suddivise in tre moduli didattici
- note e istruzioni per il docente
- video, esercitazioni e test di apprendimento



Autori: L. Fattori, F. Marcandelli - **Edizione:** febbraio 2016 - **Pagine:** 416 - **Prezzo:** € 63,00 anziché € 70,00

IN EVIDENZA:



Corso di formazione per addetti ai lavori in quota

Modulo giuridico-normativo, modulo tecnico e modulo addestramento (8 ore) secondo gli artt. 37 e 111 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.

Nel CD-Rom allegato:

- 242 diapositive in PowerPoint personalizzabili e suddivise in tre moduli didattici
- Note e istruzioni per il docente
- Test di apprendimento, esercitazioni ed attestati di partecipazione



Autori: L. Fattori e F. Marcandelli - **Edizione:** ottobre 2015 - **Pagine:** 288 - **Prezzo:** € 49,50 anziché € 55,00



Corso di formazione e aggiornamento per RSPP

Moduli per datori di lavoro secondo l'art. 34 del D.Lgs. 81/2008 e s.m. e l'Accordo Stato-Regioni per la formazione del 21 dicembre 2011

Nel CD-Rom allegato:

- 558 diapositive in PowerPoint personalizzabili
- 16 moduli adattabili per corsi completi da 16, 32, 48 ore e aggiornamento
- Note e istruzioni per il docente
- Test di apprendimento, esercitazioni ed attestati di partecipazione



Autori: L. Fattori e S. Massera - **Edizione:** giugno 2015 - **Pagine:** 636 - **Prezzo:** € 72,00 anziché € 80,00