

ISABELLA CORRADINI
(A CURA DI)

FRANCOANGELI



DIRITTI UMANI, TECNOLOGIE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Fondamenti per la reputazione aziendale

Contributi di: Isabella Corradini, Luciana Delfini, Caterina Flick

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



La reputazione di un qualunque soggetto è strettamente legata alla credibilità che il suo nome evoca. Essa è pertanto un fattore trainante per la determinazione del valore di un'azienda, un'istituzione o una persona. Vale a dire: **nel tuo nome il tuo valore.**

La reputazione nasce con le relazioni sociali ed assume un ruolo sempre più rilevante col diffondersi della tecnologia. Prima con la stampa, la radio e televisione, oggi con il web e i social network, rappresenta un fenomeno di immensa portata sociale e culturale.

Anche se le tecnologie hanno avuto ed hanno un importante ruolo operativo, le persone e i processi sociali restano centrali nel processo di costruzione e gestione della reputazione. Una reputazione ben gestita evita i rischi derivanti da una percezione negativa della propria immagine.

Questa *collana* intende affrontare il tema della reputazione attraverso una prospettiva multidisciplinare e facendo riferimento ad una varietà di contesti e di aree: il mondo aziendale nelle sue varie declinazioni, l'area della comunicazione con particolare riferimento agli attuali media, gli approcci di misurazione e di monitoraggio.

Un punto di riferimento fondamentale, dunque, sia per gli studiosi sia per gli operatori del settore.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

ISABELLA CORRADINI

(A CURA DI)

DIRITTI UMANI, TECNOLOGIE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Fondamenti per la reputazione aziendale

Contributi di: Isabella Corradini, Luciana Delfini, Caterina Flick



nel tuo nome il tuo valore

FRANCOANGELI

Copyright © 2020 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione , di <i>Isabella Corradini</i>	pag. 7
1. Responsabilità sociale d'impresa e diritti umani: le sfide future verso la creazione di valori condivisi , di <i>Luciana Delfini</i>	» 11
1. La responsabilità sociale d'impresa	» 11
2. Il legame tra società e impresa	» 14
3. Responsabilità sociale d'impresa e diritti umani	» 17
3.1. Perché i diritti umani	» 22
3.2. Diritti umani, responsabilità ed etica negli affari	» 24
4. L'equità di genere	» 28
4.1. Una prospettiva di genere influenza positivamente il mercato	» 31
5. Intelligenza artificiale e diritti umani	» 37
5.1. Nuove tecnologie: problemi etici e sociali	» 38
5.2. IA e i diritti umani	» 41
6. La sostenibilità d'impresa nell'Agenda 2030. Gli obiettivi per il futuro di noi tutti	» 44
6.1. La responsabilità sociale d'impresa e gli obiettivi dell'Agenda 2030. Il ruolo del settore privato	» 46
2. Centralità del fattore umano e benessere organizzativo per un'impresa socialmente responsabile , di <i>Isabella Corradini</i>	» 55
1. Impresa, etica e responsabilità sociale	» 55
2. I vantaggi di una leadership etica	» 58
3. Benessere organizzativo e sociale: le persone prima di tutto	» 60
4. Rischi psicosociali	» 63
4.1. Stress lavoro-correlato e burnout	» 64
4.2. Le discriminazioni	» 67
4.3. Molestie e violenze sul lavoro	» 69
5. Sensibilizzare e formare: elementi chiave della prevenzione	» 73

6. Generare reputazione attraverso azioni socialmente responsabili	»	75
7. Tecnologie e persone: tra benessere e questioni etico-sociali	»	78
7.1. Le nuove “patologie”	»	78
7.2. Intelligenza artificiale: regole chiare per evitare la “deumanizzazione”	»	80
8. Conclusioni	»	83

3. Legalità, tecnologia e responsabilità sociale d’impresa,

di <i>Caterina Flick</i>	»	89
1. L’origine della responsabilità sociale d’impresa	»	89
2. Dagli affari alle regole: il ruolo delle organizzazioni internazionali	»	91
3. Principi di riferimento	»	95
4. Misurare la RSI: regole, certificazioni e codici di comportamento	»	96
5. Legalità e compliance: il caso Italia	»	101
6. Le sfide del terzo millennio	»	105
7. Tecnologia e impresa 4.0	»	109
8. Regole nuove per un mondo nuovo	»	112
9. Conclusioni: una nuova etica per la RSI	»	116

Introduzione

di *Isabella Corradini*

Il tema dei diritti umani collegato al mondo delle imprese ha acquisito negli ultimi anni un ruolo sempre più centrale. Di per sé, si tratta di un argomento complesso e articolato, dal momento che si tratta di diritti che sono connaturati all'essere umano in quanto tale. Basti pensare a documenti di rilevanza storica internazionale, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'uomo del 1948.

Le profonde trasformazioni che in questi ultimi decenni hanno coinvolto nazioni ed imprese, dalla globalizzazione all'impiego sempre più esteso delle tecnologie digitali, hanno reso necessario un maggior interesse per la tutela dei diritti umani, dal momento che la loro violazione costituisce un rischio da gestire.

D'altro canto, nello scenario globale dei rischi delineato periodicamente dal World Economic Forum (WEF), accanto ai rischi ambientali, le crisi migratorie, il rischio macroeconomico, le tensioni geopolitiche, i rischi legati all'innovazione tecnologica (in particolare la cybersecurity) e alla tutela della privacy, troviamo anche la violazione dei diritti umani. Il punto cruciale è rappresentato dalla forte interconnessione dei diversi rischi, la cui gestione efficace non può che richiedere l'adozione di un approccio sistemico.

Se da un lato l'inarrestabile sviluppo tecnologico fa presagire scenari innovativi, produttivi e di benessere per tutti, dall'altro pone anche questioni di rilevanza sociale non trascurabili. A destare tale tipo di preoccupazione sono soprattutto i rischi tecnologici, dal momento che il contesto in cui viviamo è sempre più digitale ed interconnesso, grazie anche all'Internet delle cose, che estende la connettività mediante l'uso di oggetti intelligenti.

La relazione tra esseri umani e tecnologie diventa una questione centrale anche alla luce del più ampio dibattito sui diritti umani. Non si può ad esempio ignorare che, pur essendo un elemento imprescindibile per la crescita di un paese, lo sviluppo della robotica basato sull'impiego di tecnologie innovative, quali l'intelligenza artificiale, genera timori riguardo alla sostituzione della forza lavoro umana con tecnologie automatizzate.

Da un punto di vista etico-sociale, poi, l'utilizzo di big data e algoritmi per i processi decisionali automatizzati rischia di produrre discriminazioni per specifici gruppi sociali; se gli algoritmi – che comunque sono prodotti dall'essere umano e quindi passibili di errore – vengono elaborati con pregiudizi di fondo, possono infatti agire in modo distorto e fuorviante. L'attribuzione ai soli algoritmi di decisioni che riguardano le persone può quindi essere irrispettosa dei diritti umani; va inoltre considerato che tali applicazioni finiscono per delegare le responsabilità degli esiti alle sole tecnologie, e non a coloro che hanno progettato l'algoritmo.

È evidente che in questo scenario anche le imprese devono fare la loro parte, intervenendo con strategie e risorse a tutela dei diritti umani. Il loro obiettivo non può più essere solo il profitto, ma deve considerare le questioni etiche del nostro tempo, a partire dalla salvaguardia del proprio ambiente interno, ovvero dei propri lavoratori, estendendolo poi a quello esterno, vale a dire la società civile nel suo complesso. L'etica deve guidare i processi e le attività delle organizzazioni, facendo emergere una dimensione etico-sociale, contribuendo alla salvaguardia dell'ambiente e al benessere delle persone, cominciando proprio dagli stakeholder interni. Un obiettivo ambizioso, che richiede un approccio culturale, non più derogabile, basato su principi e valori etici, che non devono però rimanere sulla carta e costituire la mera giustificazione dell'adempimento a dei doveri o ad obblighi morali. La necessità di agire in modo socialmente responsabile è ancora più imperante in un mondo interconnesso, dove il rischio di violazione di diritti umani da parte di imprese può diventare oggetto di campagne mediatiche in grado di colpire pesantemente l'immagine e la reputazione delle organizzazioni coinvolte. Essendo la reputazione un asset intangibile di grande valore, è evidente che le azioni di responsabilità sociale assumono per l'impresa un significato

più profondo, connaturato al business e alla sopravvivenza stessa dell'impresa.

Questo libro ben si colloca nella collana sulla reputazione: le iniziative messe in campo dalle imprese per favorire la sostenibilità aziendale e sociale non sono disgiunte dagli aspetti reputazionali. La comunicazione di queste azioni, infatti, influenza il comportamento dei consumatori e contribuisce allo sviluppo dell'immagine aziendale, in positivo o in negativo.

Il focus di questo testo è sui diritti umani e sulla necessità per le organizzazioni di adottare un approccio etico e responsabile per la loro protezione. Allo scopo, diversi sono gli interventi attuabili: dalle politiche del lavoro, all'equità di genere, fino alla gestione degli aspetti sociali derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale.

Il tema è affrontato con una visione multidisciplinare, promuovendo così spunti di riflessione per le imprese e, più in generale, per la collettività.

Nel primo capitolo viene inquadrato giuridicamente il concetto di responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility, CSR, o Responsabilità Sociale d'Impresa, RSI, nella lingua italiana) collegandolo a quello dei diritti umani. Anche se quest'ultimo viene spesso percepito come argomento da affrontare a livello di Stati, in realtà coinvolge a pieno titolo le organizzazioni lavorative, formate appunto da persone con le loro diversità. Linee guida internazionali mirano a far sì che le imprese sviluppino concrete azioni di responsabilità sociale, occupandosi degli effetti sociali ed ambientali derivanti dalle loro attività. Tra queste, ad esempio, le linee guida preparate dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Nel capitolo vengono inoltre discusse, da un punto di vista giuridico, le sfide che le imprese dovranno affrontare nel prossimo futuro: l'equità di genere e l'impatto dell'intelligenza artificiale sui diritti umani.

Il secondo capitolo si focalizza sulla necessità per le organizzazioni di adottare un approccio etico e responsabile nella gestione del proprio personale, promuovendo prima di tutto un ambiente salubre e sicuro. Tra i principi di responsabilità sociale delle imprese, infatti, si annovera anche l'attenzione al benessere dei suoi stakeholder interni, cioè dei propri dipendenti. Il tema del benessere sociale ed organiz-

zativo va inteso nel senso più ampio del termine. Un ambiente salubre non è solo quello che rispetta principi di progettazione ergonomica, ma che tiene in debito conto tutte le varie problematiche legate alla salute delle persone: dallo stress connesso al lavoro, ai rischi psicosociali, includendo le discriminazioni e le diverse forme di violenza, ai quali i lavoratori sono esposti. Va da sé che adeguate politiche del lavoro richiedano il rispetto dei diritti del lavoratore, sia che riguardino situazioni di discriminazione sia che attengano a condizioni di lavoro inadeguate. Infine, l'impiego sempre più esteso di tecnologie digitali e sistemi informatici comporta nuovi rischi e patologie di cui tenere conto per la tutela della salute del lavoratore. Di fronte a questo scenario, la prevenzione può essere efficace solo se basata su un approccio olistico e sull'impiego di una varietà di strumenti, dalle normative di riferimento ai codici etici e di condotta, alle attività formative.

Nel terzo capitolo, infine, sono discussi i principi di riferimento della responsabilità sociale d'impresa, dalla trasparenza dei differenti stakeholder alla gestione eco-sostenibile di prodotti e processi, alle relazioni che l'impresa dovrebbe instaurare con le comunità locali ed il territorio di riferimento. Sono inoltre individuati gli standard e le certificazioni più rilevanti. La misurazione della RSI, infatti, trova fondamento su sistemi di certificazione volontaria che verificano la conformità delle procedure interne con linee guida o norme esistenti. Viene inoltre discussa una delle sfide più rilevanti per la società contemporanea, caratterizzata dalla ricerca di compatibilità tra una modalità di governo sempre più basata sulla tecnologia digitale e sull'ottimizzazione di funzioni-obiettivo ed il perseguimento di un benessere sociale e individuale.

Lo scenario che si profila richiede nuove forme di coesione sociale capaci di accompagnare e seguire i cambiamenti.

1. Responsabilità sociale d'impresa e diritti umani: le sfide future verso la creazione di valori condivisi

di *Luciana Delfini**

1. La responsabilità sociale d'impresa

In un sistema politico ed economico globale, le aziende sono attori centrali. Con le loro policy, rivolte a creare posti di lavoro e produrre beni e servizi per soddisfare proprie esigenze economiche, esse influenzano le strutture locali, le esistenze individuali e la società. Formano, quindi, un ecosistema con tutti gli stakeholder e con l'ambiente, uno "spazio condiviso" dove sono inserite persone e pianeta che non possono non essere al centro dei meccanismi decisionali.

Detto spazio condiviso deve essere "amministrato" con politiche responsabili e nel rispetto dello stato di diritto così da permettere l'avvio di un percorso di sviluppo economico, tecnologico e sociale connotato da una programmazione sostenibile, tale da garantire il soddisfacimento dei bisogni di oggi, senza compromettere quello delle generazioni future.

Per assumere una "responsabilità sociale", questo percorso deve essere improntato alla soddisfazione delle aspettative degli stakeholder in una visione di sistema finalizzata a prevenire e mitigare i potenziali effetti negativi delle attività economiche, con la scelta di nuovi modelli di business più adatti ad incrementare il valore aziendale e a ridurre i costi attraverso l'uso strategico di attività legate proprio alla sostenibilità.

* Avvocata giuslavorista, componente del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Roma e delegata presso l'International Labour Organization (ILO) per la International Federation Women Legal Careers.

Negli ultimi decenni abbiamo assistito al passaggio da una gestione delle questioni sociali delle imprese *reattiva*, orientata al rispetto di quanto disposto dal legislatore, ad una *proattiva* solitamente unilaterale (ad esempio relazioni con i media, o con i consumatori, o con gli investitori), sino ad arrivare a strategie *interattive* responsabili con tutti gli stakeholder.

In un simile contesto la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), come forma di autoregolamentazione volontaria, si esprime in strutture geometriche variabili tali da permettere alle aziende di inserire fattori sociali e ambientali nell'interazione generale con le parti interessate.

I suoi temi cardine sono collegati a condizioni e standard di lavoro che determinano modalità innovative di gestione strategica: da quella ambientale, all'equità sociale e di genere, alla disponibilità e gestione dei dati, alle nuove tecnologie e alle politiche anti-corruzione.

La natura della responsabilità sociale d'impresa è oggi in continuo mutamento. Solo un decennio fa essa riguardava prevalentemente grandi società ed era per lo più sinonimo di filantropia, confinata in paradigmi ideologici classici all'interno delle comunità degli affari. Attualmente è percepita come un valore, un asset importante per le organizzazioni, una forma di investimento sostenibile rivolta a creare condizioni favorevoli e comportamenti eticamente responsabili, nel medio e lungo termine, per una crescita sostenibile che deve guardare al capitale umano, sociale e alle comunità territoriali.

Se correttamente implementata, la responsabilità sociale dovrebbe radicarsi, dunque, nei valori e nella cultura di un'azienda e incidere positivamente sul modo in cui quest'ultima opera negli affari, nella consapevolezza del fatto che promuoverla avvantaggia l'azienda anche in termini reputazionali.

Le aziende, infatti, dovranno affrontare sempre più spesso preoccupazioni umane e ambientali complesse, rincorrendo una combinazione virtuosa tra le iniziative volontarie e quelle legislative o regolamentari delle autorità pubbliche. Mostrare attenzione proattiva nei confronti delle preoccupazioni sociali della prossima generazione può essere un modo ideale di rimanere sul mercato e aumentare i propri profitti nell'era delle app, dei social media, delle piattaforme di e-commerce, dei telefoni cellulari, computer, tablet ecc. e dell'avvento della *millennial generation*.

Per entrare nel dettaglio della responsabilità sociale d'impresa, si osservi la molteplicità delle definizioni che la descrivono. Sebbene non si rinviene un consenso unanime sulla sua definizione, ciò che emerge, come fattore comune, è la natura volontaria di tale fenomeno che riguarda l'azienda in quanto attore economico e sociale generando effetti anche al suo esterno.

Tra le caratteristiche della RSI quelle più efficaci sono, in sintesi: il voler integrare di obiettivi economici e finanziari con quelli di natura sociale; il riconoscimento esplicito della sua dimensione strategica capace di diventare uno strumento competitivo atto a coniugare sviluppo economico aziendale e creazione di valore sociale; il conferimento di un ruolo centrale alla relazione con i diversi portatori d'interesse ed il rilievo dato al radicamento territoriale. Qualsiasi enunciazione si adotti, dunque, l'oggetto della responsabilità sociale d'impresa ha come riferimento l'impatto dell'impresa nella realtà sociale ed ambientale in cui è inserita.

Secondo il World Business Council of Sustainable Development (September 1998) la responsabilità sociale viene definita come «un impegno costante da parte delle imprese a contribuire allo sviluppo economico, migliorando nel contempo la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, della comunità locale e, più in generale della società ed includendo, volontariamente, le dimensioni sociali e ambientali nelle proprie operazioni commerciali e nei rapporti con gli stakeholder».

La Commissione europea, nel suo Libro Verde del 2001, ha collocato tale responsabilità in «un concetto in base al quale le imprese integrano le preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nella loro interazione con le parti interessate su base volontaria».

L'idea della responsabilità sociale, come iniziativa volontaria, è stata avanzata, nel 2006, dalla stessa Commissione a seguito di una nuova visione di *policy* il cui fulcro è stato individuato nel sostegno ad un'iniziativa imprenditoriale denominata "Alleanza europea per la RSI".

Nel 2011 la Commissione ha evidenziato nuovi contorni della RSI definendola come «la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società». Viene in questa sede rafforzato il principio del rispetto della legislazione applicabile e degli accordi collettivi tra le parti so-

ciali come prerequisito per attuare tale responsabilità. Nella Comunicazione della Commissione (2011) si legge: «Per soddisfare pienamente la responsabilità sociale delle imprese, le stesse dovrebbero disporre di un processo di integrazione dei problemi sociali, ambientali, etici, dei diritti umani e dei consumatori nelle loro strategie di mercato e nelle operazioni commerciali in stretta collaborazione con le parti interessate».

Per massimizzare la creazione di valore condiviso, le imprese sono incoraggiate ad adottare un approccio strategico alla RSI a lungo termine e ad esplorare le opportunità per lo sviluppo di prodotti, servizi e modelli di business innovativi che possano contribuire al benessere sociale e attivare comportamenti virtuosi nel mondo del lavoro. I principali testi elaborati da organismi internazionali, descrivono la responsabilità sociale d'impresa come «l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ambientali in tutte le operazioni commerciali, nei processi decisionali e nei rapporti tra l'azienda ed i propri interlocutori»¹.

Questa definizione, tuttavia, come detto, non è universalmente accettata, molte aziende continuano ancora a mantenere una visione meno completa della stessa, considerandola come un'area distinta dell'azienda, al massimo come una componente aggiuntiva, comunque un fattore esogeno.

2. Il legame tra società e impresa

Il legame tra società e imprese è mutato in modo sostanziale. All'impresa viene richiesto di assumersi delle responsabilità e di contribuire ad un miglioramento della qualità della vita delle persone e alla tutela del pianeta e ciò attraverso comportamenti responsabili nei confronti di tutti gli stakeholder.

¹ Definizione questa che ritroviamo nei principali testi di Organismi internazionali, inclusi i principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani, le linee guida dell'OCSE rivedute per le imprese multinazionali, la dichiarazione tripartita dell'ILO sulle multinazionali e la politica sociale, i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e le linee guida ISO 26.000 sulla responsabilità sociale d'impresa.

L'evoluzione del lavoro e delle forme di occupazione, i modelli di attività economica accelerati dalla rivoluzione digitale o dai cambiamenti demografici, la difficoltà nell'accesso all'occupazione rappresentano una sfida per le imprese. Ancora, i cambiamenti culturali e sociali nel campo del lavoro, i processi e metodi di gestione delle nuove tecnologie, le disuguaglianze determinano un mutamento nella gestione delle policy aziendali.

In un quadro così delineato, la RSI è, per l'azienda, un fattore di performance tale da poter contribuire alla sua competitività nel breve, medio e lungo termine, a livello nazionale, europeo e internazionale. È un'opportunità per sostenere e rafforzare le iniziative e le dinamiche promosse da tutti gli attori coinvolti nel processo aziendale, può diventare uno stimolo per lo sviluppo di competenze e un fattore di integrazione sociale, può contribuire a migliorare gli standard e le pratiche legate al business in modo da raggiungere risultati tangibili per i lavoratori e allo stesso tempo contribuire alla tutela dell'ambiente, ad un impiego dignitoso, a politica di istruzione e formazione, all'uguaglianza di genere. Questa visione consente al business di tenere conto di tutti gli impatti positivi o negativi che l'azienda produce, inevitabilmente, sulle comunità e sull'ambiente e porta sicuramente ad una migliore comprensione e ad un controllo dei rischi derivanti da tali impatti.

La RSI può altresì facilitare l'azienda a cogliere i cambiamenti, i bisogni e le aspettative in atto nella società, prevedere nuove opportunità, comprendere le generazioni di riferimento e le innovazioni da utilizzare, siano esse tecnologiche o gestionali. Essa riguarda tutti gli attori economici, le grandi, medie o piccole imprese che possono, attraverso una migliore inclusione sociale e pratiche riconosciute e accettate, aumentare la loro attrattiva e, di conseguenza, i loro profitti.

La valutazione positiva che viene fatta del fenomeno è, inoltre, da verificare anche alla luce dei costi: se le aziende non attueranno politiche "sociali" e non valuteranno i benefici derivanti dall'attuazione della RSI, i costi legati all'inazione supereranno quelli dell'azione, cioè quelli necessari all'esecuzione dei progetti di gestione aziendale in termini di responsabilità. Inoltre i rischi, e i probabili costi, dell'inazione potrebbero essere più difficili da anticipare, mitigare e gestire nel lungo periodo rispetto ai rischi riconducibili all'azione.

Temi chiave

- Rendere la RSI un impulso per una trasformazione sociale attraverso policy che possano.
- Migliorare la trasparenza nel comportamento sociale, ambientale e di *governance* societaria.
- Rafforzare il contributo della RSI alla transizione energetica ed ecologica.
- Garantire le pari opportunità.
- Sviluppare la finanza responsabile.
- Promuovere la responsabilità aziendale.
- Promuovere e riconoscere l'impegno della RSI anche nelle PMI e sostenerle nei loro sforzi.
- Rafforzare la formazione e la ricerca come leva per lo sviluppo della RSI.

Nell'attuale visione globale in cui Internet, i mezzi di informazione e la rivoluzione informatica rivelano le pratiche commerciali in uso nel mondo, le aziende vengono giudicate sempre più spesso per la loro gestione ambientale e sociale.

Numerosi fattori stanno guidando questa tendenza: l'emergere di una nuova generazione di consumatori verdi, di *millennian*, di imprenditori più consapevoli che adottano misure proattive per evitare contese (anziché reagire alla pressione dell'opinione pubblica con soluzioni emergenziali a seguito di accadimenti negativi), i miglioramenti dell'efficienza in termini di costi, la facilità, come detto, nel reperire informazioni.

Altro aspetto di assoluto rilievo è il tema di un responsabile utilizzo di pratiche aziendali volte a supportare, con finanziamenti ed incentivi, attività di ricerca e sviluppo, che nel portare alla identificazione di prodotti virtuosi per l'azienda potrebbero contribuire a migliorare il benessere e la prosperità della società nel suo complesso.

Da ultimo, le buone pratiche adottate dalle aziende leader possono incoraggiare i governi ad adottare regole e applicare incentivi così da indirizzare la condotta di tutti gli stakeholder aziendali verso comportamenti virtuosi.

3. Responsabilità sociale d'impresa e diritti umani

L'impatto sui diritti umani, esercitato da sempre dalle aziende, è cresciuto negli ultimi decenni, da quando la loro potenza economica e influenza politica le ha viste maggiormente coinvolte nella fornitura di servizi in precedenza somministrati dai governi.

La gestione responsabile dei rischi per i diritti umani si è andata così collocando al punto di intersezione tra teorie normative, *governance* e aspetti gestionali. Il rispetto dei diritti umani costituisce oggi uno standard di condotta globalmente accettato da tutte le imprese, tanto da andare oltre l'ottemperanza alle norme vigenti in materia di protezione dei diritti stessi.

La considerazione che le attività economiche possono condizionare lo scenario dei diritti umani universalmente riconosciuti, richiede, dunque, l'adozione di adeguate misure di prevenzione e di mitigazione. Le aziende non soltanto dovranno astenersi dal violare i diritti umani, ma saranno altresì tenute a intervenire su eventuali esiti sfavorevoli ai quali esse possano avere contribuito.

Pur nella consapevolezza che siano gli Stati i principali destinatari della tutela dei diritti umani, è ampiamente riconosciuto che anche le imprese hanno l'obbligo, non solo morale, di tutelarli. Del resto alcune multinazionali sono diventate così potenti da poter superare, come disponibilità di risorse finanziarie, quelle di Stati di media grandezza.

In tale contesto strategico, le Nazioni Unite e, soprattutto l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) hanno iniziato ad occuparsi del tema della RSI, in modo sistematico.

Negli ultimi decenni sono state sviluppate una serie di linee guida internazionali che mirano a persuadere le aziende ad assumersi la responsabilità delle conseguenze sociali, ecologiche ed economiche delle loro attività.

Le linee guida OCSE per le imprese multinazionali (OECD, 1976), il Global Compact delle Nazioni Unite (NU, 2014) e la Guida ISO 26000 sulla responsabilità sociale, insieme ai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e alle convenzioni

dell'ILO², l'Organizzazione internazionale del lavoro, sono il set base di principi e buone pratiche internazionalmente riconosciuti in materia di responsabilità sociale delle imprese.

L'ISO 26000³, essendo una linea guida e non una norma, non permette ad un ente terzo la certificazione nell'ambito della responsabilità sociale, ma è molto utile perché ne rende chiari i principali contorni: quello dell'*accountability*, della trasparenza, del comportamento etico, del rispetto dei diritti umani, del rispetto del principio di legalità, solo per citarne alcuni. Essa intende «aiutare le organizzazioni a contribuire allo sviluppo sostenibile, di incoraggiarle ad andare al di là del mero rispetto delle leggi, di promuovere una comprensione comune nel campo della responsabilità sociale e di integrare altri strumenti e iniziative per la responsabilità sociale, ma non di sostituirsi ad essi»⁴.

Il Global Compact delle Nazioni Unite è uno strumento volontario e con i suoi dieci principi universali su diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione, promuove la responsabilità sociale delle imprese attraverso l'apprendimento condiviso.

Le linee guida OCSE, l'ISO 26000 e il Global Compact, adottano un "approccio basato sull'influenza" e un "approccio basato sull'impatto". Accanto alla responsabilità di evitare e affrontare gli impatti negativi, questi strumenti si aspettano che le aziende promuovano l'adozione di una responsabilità sociale in tutta la loro sfera di influenza. Pertanto, mentre la responsabilità di evitare e affrontare gli impatti negativi è definita dall'impatto, la responsabilità di inco-

² "Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale", adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro durante la sua 204^a sessione (Ginevra, novembre 1977) e emendata durante le sessioni 279^a (novembre 2000), 295^a (marzo 2006) e 329^a (marzo 2017), ILO, Ginevra.

³ L'Organizzazione internazionale per la normazione, *International Organization for Standardization-ISO*, ha portato all'approvazione della norma ISO 26000 in data 4 novembre 2010 ed alla sua ratifica nel novembre 2011.

⁴ L'ISO è stata centrale nel confronto tra gli standard di controllo sociale di qualità. Esistono delle certificazioni internazionalmente riconosciute sugli standard tecnici o sulla qualità che hanno lo scopo di verificare il comportamento dell'impresa in campo sociale (Social Accountability 8000/SA8000, in materia ambientale gruppo di certificazione ISO 14000 o, in materia di responsabilità verso gli stakeholder l'Accountability 1000).

raggiare comportamenti aziendali socialmente responsabili è definita dall'influenza.

L'OCSE è senza dubbio uno dei principali attori della *governance* globale legata all'economia e nel suo orientamento nell'introduzione di strumenti e di metodi di tutela sui diritti umani, applicati al business, è stata inizialmente percepita come un'organizzazione "visionaria", alla ricerca di un efficace adattamento tra le imprese e le società in cui esse operano.

Dalla sua "Dichiarazione sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali" del 1976, che incorporava un allegato contenente le linee guida per le imprese multinazionali, sino all'adozione della nuova edizione delle linee guida del 2011, oltre 40 Paesi, che rappresentano insieme l'85% degli investimenti diretti esteri, hanno approvato il documento OCSE.

Dette linee guida sono l'accordo multilaterale più completo esistente sull'etica degli affari e sono l'unico strumento internazionale di responsabilità aziendale con un meccanismo di reclamo incorporato⁵. Intese come un corpo di raccomandazioni rivolte dai governi firmatari alle imprese multinazionali, esse rappresentano il codice di condotta multilaterale più compiuto per garantire una condotta aziendale responsabile e, ancorché non giuridicamente vincolanti (tecnicamente) per le aziende, le raccomandazioni in esso contenute possono essere utilizzate per integrare la legislazione esistente nei Paesi aderenti.

Pur non essendo tra gli scopi dell'OCSE quello di produrre norme vincolanti, la stessa firma della Carta dell'OCSE prevede la possibili-

⁵ Il meccanismo delle istanze specifiche è un meccanismo non giudiziale di composizione delle controversie tra uno o più portatori di interesse ed una o più imprese, scaturite dall'asserita non osservanza delle Linee Guida, attraverso procedure consensuali, quali ad esempio, la mediazione e conciliazione. Questo meccanismo offre l'opportunità di risolvere situazioni critiche e conflittuali in ambiti quali i diritti umani, i diritti dei lavoratori, la tutela ambientale, la trasparenza ecc. Un'istanza specifica è una richiesta presentata, da chiunque vi abbia interesse (stakeholder), al PCN perché presti i propri buoni uffici. Se le parti raggiungono un accordo, la procedura si conclude. In caso contrario, la procedura si chiude con una dichiarazione finale del PCN che riepiloga il caso e può anche contenere delle raccomandazioni alle parti. Tanto l'accordo tra le parti quanto le raccomandazioni, eventualmente contenute nella dichiarazione finale, sono forme di attuazione delle Linee Guida (<https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/istanza-pcn>).