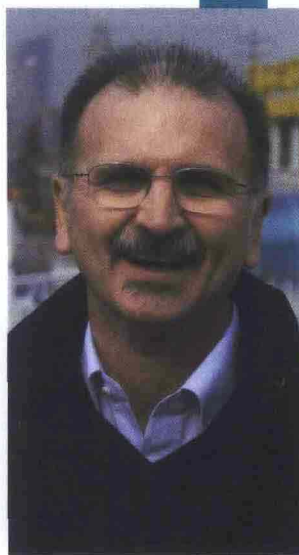


## VIVA VOCE

di Sergio Oltolini

# Puntare su l'etica d'impresa



Una delle questioni sollevate in questo periodo caratterizzato da forte contraddittorietà, incertezza, confini sempre più labili tra comportamenti corretti o meno, eccessiva flessibilità sull'applicazione dei principi, è se un'azienda orientata al profitto possa anche essere un'azienda etica.

In realtà le perplessità e i dubbi nascono dall'errata visione del problema: l'etica contro il profitto e viceversa, mentre i due elementi sono perfettamente in grado di coesistere in perfetto equilibrio e tutto dipende, come sempre dagli individui che si danno dei principi, delle regole e attribuiscono loro un significato.

Giuseppe Lepore e Maria Vera D'Alesio, autori del libro "La certificazione etica d'impresa" edito dalla **Franco Angeli**, si interrogano se sia più etica un'azienda no-profit che inquina, maltratta i dipendenti e non rispetta le regole o un'azienda profit-oriented che rispetta i dipendenti, si attiene alle regole, salvaguarda l'ambiente circostante e adotta comportamenti di responsabilità sociale?

Per noi la risposta è scontata, convinti assertori che i fatti valgano più delle parole.

Anche le aziende che hanno fondato la loro fortuna quasi in via esclusiva sulla customer satisfaction, soddisfare il cliente era, ed è, lo strumento-obiettivo per garantirsi almeno la sopravvivenza, in assenza di aspirazioni alla crescita, ora guardano oltre.

E così assistiamo al crescere del numero delle aziende che decidono di certificarsi secondo lo standard SA 8000, che si impegnano ad applicare codici etici e di condotta al loro interno e ad adottare strumenti come il bilancio sociale. Da un punto di vista contenutistico la SA 8000 prevede il fine, le definizioni e le condizioni della responsabilità sociale per i seguenti temi: lavoro minorile e forzato, salute e sicurezza dei dipendenti, libertà di associazione e contrattazione collettiva, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione e sistemi di gestione.

Ma l'osservazione pedissequa delle norme e delle prescrizioni comprese all'interno della SA 8000 resta un fatto limitato a se stesso se all'interno dell'azienda non viene sviluppato parallelamente un comune sentire da parte del management e dei dipendenti. E inoltre non si può ignorare che l'applicazione dello standard e la certificazione dell'azienda possono diventare potenti strumenti di marketing, proprio considerando il rapporto che intercorre tra l'azienda e i suoi clienti.

La SA 8000 non è la panacea di tutte le incongruenze etiche dell'azienda, ma è un contributo forte da parte della direzione a creare condizioni migliori di lavoro e di miglioramento continuo dell'ambiente lavorativo. Il mutamento di questi comportamenti inoltre è da una parte significativo per chi acquista i prodotti/servizi dell'azienda, ma anche e soprattutto per chi vive all'interno della stessa. Persone che lavorano bene, in condizioni di rispetto della persona e delle sue esigenze, sono individui soddisfatti che si percepiscono come parte di un'azienda attenta al benessere dei propri lavoratori.

Le forme di tutela dell'individuo all'interno dell'azienda in realtà dovrebbero essere normalmente assicurate, ma se l'assenza di tutele e garanzie per i lavoratori si traduce anche in un calo di produttività, allora si comprende come possano essi stessi essere elementi determinanti di una quota parte del profitto. Non è da sottovalutare anche l'aspetto dei costi che la mancata applicazione delle regole previste all'interno dello standard comporta, se consideriamo le giornate di lavoro perse per motivi legati alla salute, agli incidenti sul lavoro, ai risarcimenti dovuti ai lavoratori coinvolti in incidenti più o meno invalidanti e anche a un ambiente di lavoro sgradevole nonché alle cure mediche e terapeutiche prestate.