PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4473 di Venerdì 24 maggio 2019

La responsabilità sociale riguarda anche la tutela della sicurezza?

Cosa si intende per responsabilità sociale d'impresa? Cosa indica la norma UNI ISO 26000? Si parla anche di tutela della salute e sicurezza? Questi sono i temi della prima parte dell'intervista a Lucina Mercadante, Contarp Inail.

Brescia, 24 Mag ? Un tema rilevante che è ancora poco conosciuto e che, come si racconterà nell'articolo, probabilmente risulta "*troppo avanti per le dinamiche del momento*", è quello della **responsabilità sociale d'impresa** (RSI).

Essere un' impresa socialmente responsabile, come abbiamo ricordato in passato, vuol dire essere consapevoli dell'impatto delle proprie decisioni e attività sulla società e sull'ambiente, significa tener conto non solo degli aspetti economici della gestione aziendale, ma anche dell'ambiente e del contesto sociale in cui l'azienda, l'impresa è inserita, con riferimento alle condizioni di lavoro e, dunque, in relazione anche alle tutele in materia di **salute e sicurezza**.

L'intervista a Lucina Mercadante

La responsabilità sociale e la norma UNI ISO 26000

La responsabilità sociale e la salute e sicurezza sul lavoro

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0372] ?#>

L'intervista a Lucina Mercadante

Per parlare di **responsabilità sociale d'impresa, con riferimento alla norma UNI ISO 26000** "*Guida alla responsabilità sociale*", intervistiamo **Lucina Mercadante** (Consulenza Accertamento Rischi e Prevenzione dell' INAIL) che di questo tema si è occupata lungamente e che ci aveva già fornito alcune informazioni sulla RSI in un'intervista di circa sei anni fa sul tema degli incentivi per le aziende (" Incentivi INAIL: dal SGSL alla responsabilità sociale di impresa").

Cosa è cambiato in questi sei anni? È aumentata l'attenzione della società e delle aziende verso la responsabilità sociale delle imprese? Cosa propone la norma UNI ISO 26000? E cosa si indica in materia di salute e sicurezza?

La lunga intervista, che testimonia la passione dell'intervistata su questo tema e che abbiamo diviso in due parti, si sofferma poi (sarà il tema della seconda parte) su due recenti **prassi di riferimento UNI** relative alla responsabilità sociale nel settore delle costruzioni e alla responsabilità sociale nelle piccole imprese e nelle imprese artigiane.

Veniamo alle risposte di Lucina Mercadante.

La responsabilità sociale e la norma UNI ISO 26000

Prima di arrivare ad affrontare le novità in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa vediamo di ricordare brevemente ai lettori non solo cosa sia la responsabilità sociale nel mondo del lavoro, ma anche l'importanza e le finalità della norma UNI ISO 26000...

Lucina Mercadante: Inizio stimolante. Cosa è la responsabilità sociale d'impresa, mi domanda...

Potremmo dire "**La responsabilità di ciascuno di noi, che ciascuno di noi ha nei confronti della società**". Se però dovessimo attenerci ad una definizione tecnica e tecnicamente corretta, attingendo all'unica norma internazionale che ad oggi tratti il tema della responsabilità sociale ? delle organizzazioni, allora dovremmo intendere la "**Responsabilità da parte di un'organizzazione per gli impatti delle sue decisioni e delle sue attività sulla società e sull'ambiente**, attraverso un comportamento etico e trasparente che:

- contribuisce allo sviluppo sostenibile, inclusi la salute e il benessere della società;
- tiene conto delle aspettative degli stakeholder
- è in conformità con la legge applicabile e coerente con le norme internazionali di comportamento);
- è integrata in tutta l'organizzazione e messa in pratica nelle sue relazioni".

Definizione, questa, certamente complessa ed articolata, che estende la tematica alle organizzazioni, intese come "Entità, o raggruppamento di persone e strutture, con un assetto di responsabilità, autorità e relazioni e con obiettivi identificabili".

In sostanza è la "Responsabilità che le organizzazioni hanno nel gestire le loro occupazioni e/o preoccupazioni di carattere economico tenendo conto degli altri, laddove gli altri sono gli stakeholder ? tutti - avendo in considerazione anche gli impatti e le conseguenze (soprattutto quelle negative) che le loro attività esercitano, anche nei confronti della società e dell'ambiente, oltre che dell'economia, a seguito ed in conseguenza delle decisioni assunte e delle attività intraprese da un'organizzazione, siano queste passate o presenti".

Tale approccio, e tale visione, trovano sistemazione, organicità, sistematicità, appunto nella **UNI ISO 26000**, pubblicata nel lontano 2010 e **che ad oggi non ha avuto, a mio avviso, il dovuto risalto e, soprattutto, la giusta diffusione**.

Quali le ragioni di ciò?

Svariate:

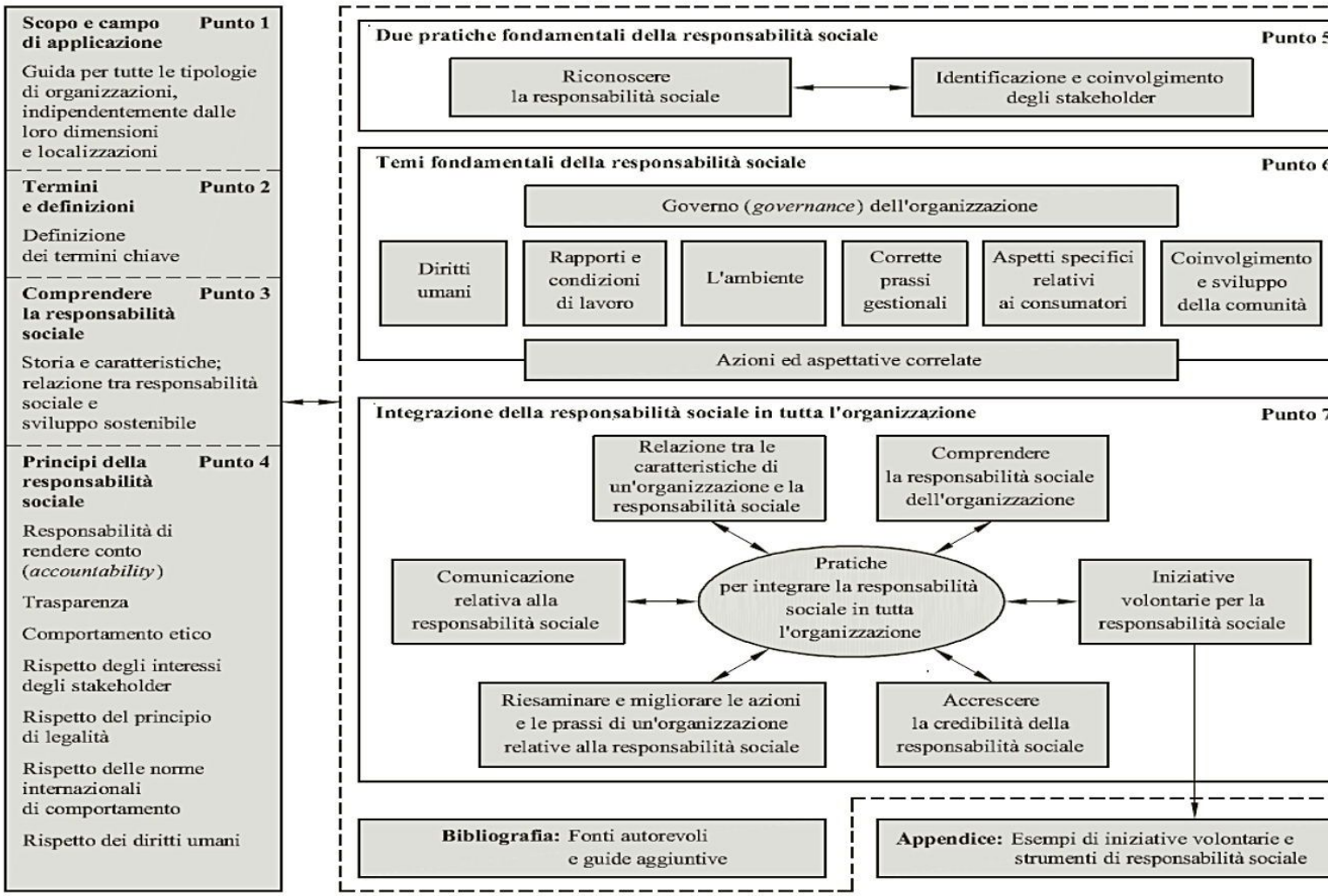
- la prima, seguendo un ragionamento prosaico e materiale ? la norma non è certificabile, è una linea guida infatti, dunque poco appeal per il mercato e il mondo delle certificazioni;

- la seconda - troppo avanti rispetto al momento culturale in cui è stata pubblicata - anno 2010. Il mondo commerciale non era allineato con il quadro culturale, economico, produttivo che la norma sin da allora ha tracciato. Parlare di etica, di due diligence, di catena del valore, di corrette prassi gestionali, dieci anni fa, ha rappresentato un approccio ed una narrazione antesignani del modo di fare impresa.

Lo stesso concetto di **sviluppo sostenibile**, di sostenibilità - oggi totalmente inflazionato, alterato, sovrausato, che rappresenta la finalità ultima, l'obiettivo verso una visione responsabile che ciascuno di noi, impresa, organizzazione, soggetto privato, deve avere ed assumere - è apparso come fumoso, inutile, se non addirittura privo di consistenza.

Eppure se si studia e interpreta il quadro sinottico della UNI ISO 26000 si comprende immediatamente come ogni possibile costruzione o itinerario si segua per mettere in piedi un modello di RS, la RS stessa **appare come un modo di vivere**, **un tempo di vita**, o meglio un tempo, *kai?os* direi, nel senso etimologico più stretto.

Riportiamo una descrizione schematica della ISO 26000:



Tempo che si sviluppa e realizza basandosi su **sette principi fondamentali**, che costituiscono l'ossatura dell'agire, e che sono la responsabilità di rendere conto, la trasparenza, il comportamento etico, il rispetto degli interessi degli stakeholder, il rispetto del

principio di legalità, il rispetto delle norme internazionali di comportamento, il rispetto dei diritti umani, come riportato al punto 4 del quadro su rappresentato.

Dove tale agire deve essere applicato è invece raffigurato nel punto 6, che riporta gli ambiti di applicazione, definiti temi fondamentali, o *core subjects*.

Ciascun tema fondamentale si connota poi per aspetti specifici, detti *core issues*, che rappresentano le aree, proprie di quel determinato tema fondamentale, ove possono realizzarsi le correlate azioni ed attività socialmente responsabili.

Volendo esemplificare, preso in considerazione il tema fondamentale "rapporti e condizioni di lavoro" troveremo come **aspetti specifici** in cui andare a mettere in piedi azioni ed attività socialmente responsabili:

1. Occupazione e rapporti di lavoro
2. Condizioni di lavoro e protezione sociale
3. Dialogo sociale
4. Salute e sicurezza sul lavoro
5. Sviluppo delle risorse umane e formazione sul luogo di lavoro

Ed all'interno di ciascuno dei 5 aspetti specifici citati l'organizzazione secondo coerenza, finalità, affinità, può scegliere il proprio agire che si estrinsecherà, preso ancor ad esempio l'aspetto specifico 4 - Salute e sicurezza sul lavoro ? attraverso le correlate azioni ed aspettative che una l'organizzazione stessa potrà realizzare.

La **UNI ISO 26000** propone:

"Un'organizzazione dovrebbe:

- sviluppare, attuare e mantenere una politica della salute e della sicurezza sul lavoro basata sul principio che norme severe sulla sicurezza e la salute e le prestazioni dell'organizzazione si sostengono e si rafforzano reciprocamente;
- comprendere e applicare i principi di gestione della salute e della sicurezza, compresa la gerarchia dei controlli: eliminazione, sostituzione, controlli tecnici, controlli amministrativi, procedure di lavoro e dispositivi di protezione individuale;
- analizzare e controllare i rischi per la salute e la sicurezza generati dalle sue attività;
- formulare la richiesta che i lavoratori dovrebbero seguire tutte le pratiche sicure in ogni momento e assicurarsi che i lavoratori seguano le procedure corrette;
- fornire l'attrezzatura di sicurezza necessaria, compresi i dispositivi di protezione individuale, per la prevenzione di lesioni, malattie e incidenti di lavoro e per la gestione delle emergenze;
- registrare e investigare tutti gli incidenti e i problemi relativi alla salute e alla sicurezza per ridurli al minimo o eliminarli;
- trattare i modi specifici in cui i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (OHS) influiscono diversamente sulle donne (per esempio le donne in gravidanza, che hanno appena partorito o che stanno allattando) e sugli uomini o sui lavoratori in circostanze particolari quali, per esempio, persone con disabilità o lavoratori inesperti o più giovani;
- fornire uguale protezione in materia di salute e sicurezza ai lavoratori part-time e temporanei, e ai lavoratori dei subappaltatori;
- cercare in tutti i modi di eliminare i pericoli psicosociali nel luogo di lavoro, che contribuiscono o conducono a stress e malattia;
- fornire formazione adeguata a tutto il personale su tutti gli argomenti pertinenti;
- rispettare il principio che le misure di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro non dovrebbero comportare alcun esborso economico da parte dei lavoratori;

- basare i propri sistemi per la salute, la sicurezza e l'ambiente sulla partecipazione dei lavoratori coinvolti e riconoscere e rispettare i diritti dei lavoratori di:
    - ottenere informazioni tempestive, complete ed accurate sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle migliori prassi utilizzate per affrontare tali rischi,
    - informarsi liberamente ed essere consultati su tutti gli aspetti della loro salute e sicurezza correlati al loro lavoro,
    - rifiutare un lavoro che possa ragionevolmente comportare un pericolo imminente o serio per la loro vita o salute o per la vita e la salute di altri,
    - chiedere consiglio ad organizzazioni esterne dei lavoratori e dei datori di lavoro e ad altri che hanno esperienza,
    - relazionare su questioni legate alla salute e alla sicurezza alle autorità competenti,
    - partecipare a decisioni e attività sulla salute e la sicurezza, compresa l'investigazione di incidenti e infortuni,
    - essere liberi da minacce di ritorsioni per aver agito in uno di questi modi".

Beh, anche solo attraverso un unico esempio, questo, si può di certo affermare che la UNI ISO 26000 offre veramente una visione a tutto tondo; e questo sin dal 2010.

A questo punto mi permetto io di aggiungere un quesito e di proporre anche la risposta.

Come mai una norma di così ampia portata non è stata valorizzata come avrebbe dovuto? E non ha trovato diffusione ed applicazione come sarebbe naturale, considerato quanto offre?

Semplice: troppo avanti per le dinamiche del momento; troppo prematura per un contesto-mondiale non pronto. Adesso però, e da anni ormai, si parla continuamente di sostenibilità: ecco la sostenibilità è la parte di RSO (responsabilità sociale delle organizzazioni) che le organizzazioni perpetrano nel condurre le loro attività tenendo conto dell'impatto sulle generazioni future cui va garantito stesso benessere, dunque almeno stessa diponibilità di risorse offerte a noi se non migliori, anche in virtù delle nuove soluzioni che via via vengono rese disponibili.

La responsabilità sociale e la salute e sicurezza sul lavoro

Da quanto ci ha raccontato sembra che tra i temi rilevanti correlati alla responsabilità sociale delle imprese, si tenga dunque effettivamente conto anche delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori...

L.M.: Imprescindibilmente direi. Al punto tale che, oltre ad essere un aspetto specifico espressamente previsto all'interno di uno dei temi fondamentali ? **rapporti e condizioni di lavoro** - di cui si compone il percorso di RS che ogni organizzazione deve intraprendere se vuole seguire un percorso secondo la UNI ISO 26000, l'ambito della **salute e sicurezza sul lavoro** rappresenta, come abbiamo già visto, un'**area trasversale a tutti i temi fondamentali**, cui vengono riconosciute una significatività ed una strategicità pari a quelle attribuite alla catena del valore ed agli aspetti economici.

Senza dover poi necessariamente richiamare standard di adozione volontaria, mi piace riportare il ragionamento nel **contesto nazionale** e nel **panorama legislativo italiano**.

Il legislatore ne prevede l'espressa articolazione nell'ambito del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., il nostro Testo unico, che ne inserisce la definizione (Articolo 2) come "*integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate*" e poi richiama le figure cardine, datore di lavoro, medico competente, lavoratori a seguire, nella estrinsecazione del ruolo, a mettere in atto comportamenti responsabili, ispirati ai criteri della RS.

Proprio come rappresentato in seno al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., ove la connessione profonda fra la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la responsabilità sociale acquista valore e carattere quasi vincolanti, ed addirittura nell'orientare i comportamenti secondo i principi della responsabilità sociale, si ravvisano le peculiarità atte a migliorare i livelli di tutela definiti legislativamente.

Addirittura, nello stesso Testo si invita a (Articolo 6) "*valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che* (...omissis) *orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente*", e a rafforzare la connessione profonda fra la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e la responsabilità sociale che qui, assume ed acquista valore e carattere quasi vincolanti, se si ravvisano peculiarità atte a migliorare i livelli di tutela definiti legislativamente.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

NB: *Questa è la prima parte dell'intervista a Lucina Mercadante sulla responsabilità sociale d'impresa. La seconda parte sarà pubblicata nei prossimi giorni e si soffermerà in particolare su due recenti prassi di riferimento UNI.*

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it