

LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA



- Il significato della responsabilità sociale

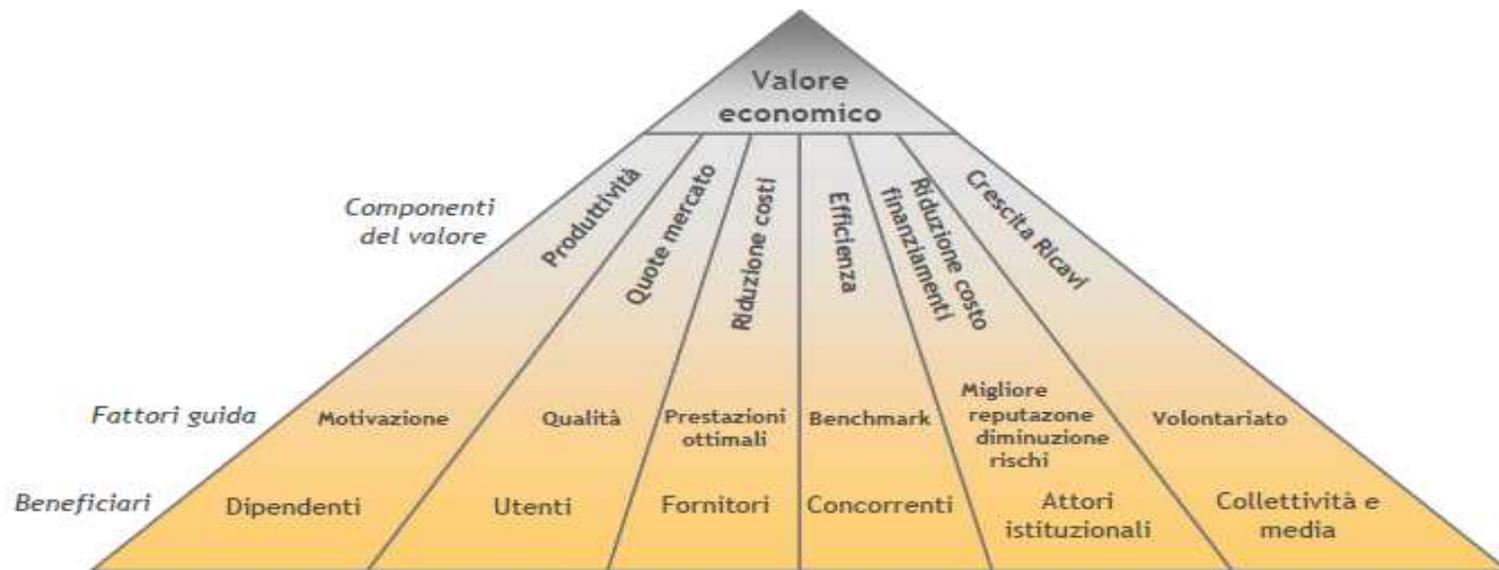
LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA



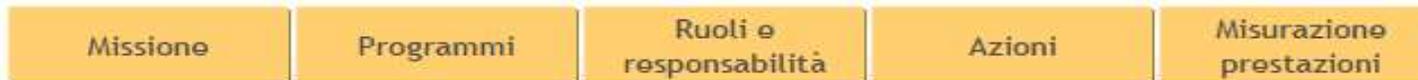
- La responsabilità sociale d'impresa (RSI, in inglese CSR - Corporate Social Responsibility) può essere intesa come una filosofia gestionale che parte dalla consapevolezza dell'impatto non solo economico, ma anche sociale e ambientale dell'impresa rispetto ai suoi vari stakeholders (cioè le varie parti in causa).
- In questo senso, l'impresa tende a considerare la "creazione di valore" come un obiettivo che coinvolge non solo gli azionisti, ma tutti i collaboratori, le loro famiglie, le parti sociali, la comunità locale, le associazioni e le istituzioni.

LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

LA CSR COME BASE DEL VALORE ECONOMICO

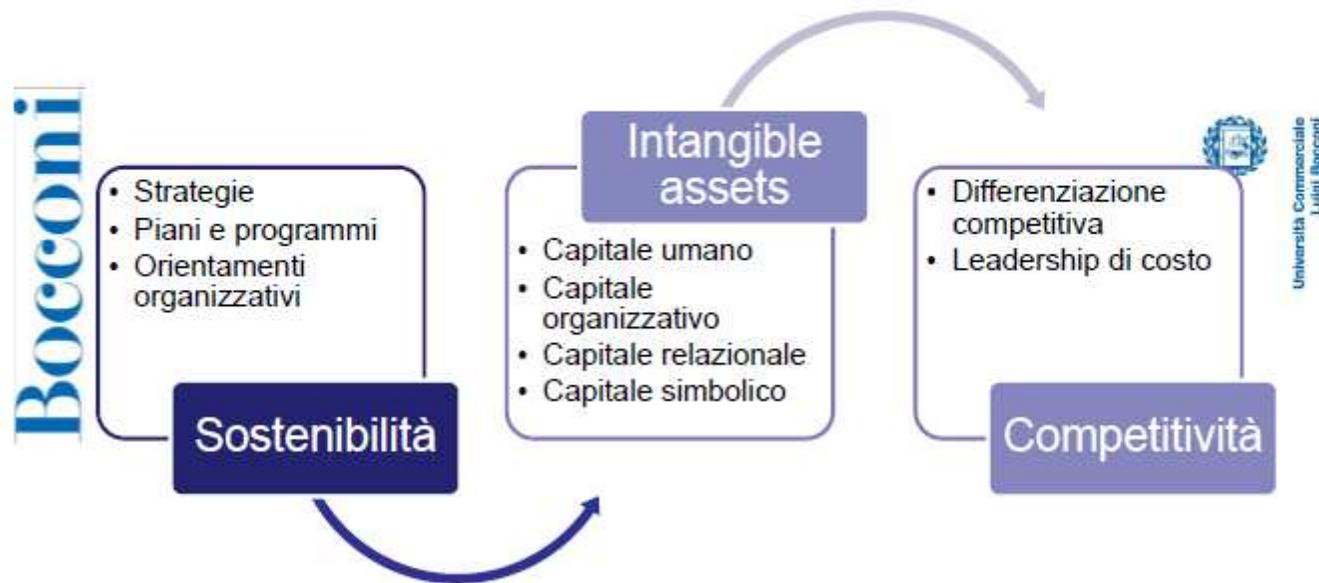


Corporate Social Responsibility



LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Un nuovo modello interpretativo *Il peso degli intangibili*



Fonte: Perrini & Vurro, 2011

LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Un nuovo modello interpretativo *Il peso degli intangibili: Un esempio*

Bocconi



Università Commerciale
Luigi Bocconi

LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

DIMENSIONI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

I riflessi delle prassi socialmente responsabili investono

1) dimensione interna

- gestione delle risorse umane
- salute e sicurezza nel lavoro
- adattamento alle trasformazioni (ristrutturazioni)
- gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente

2) dimensione esterna

- comunità locali
- partnership commerciali, fornitori e consumatori
- difesa diritti umani
- problematiche ambientali a livello planetario



LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Dimensione interna



- Politica del benessere organizzativo
- Punto di Ascolto
- Consulente di Fiducia
- Codice Etico
- Indagine di Clima
- Focus group
- Formazione Relazionale
- Formazione Manageriale

La responsabilità sociale dell'impresa



Politica benessere organizzativo



- riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Azienda di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 028312001, alla Direttiva 2002/731CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002;
- si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori la presente Dichiarazione, in coerenza con i CCNL applicati;

Politica benessere organizzativo



- si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, intesi come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- considera condotta scorretta la ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi segnala casi di malessere organizzativo e criticità nei rapporti e nelle comunicazioni interpersonali, in contrasto con i doveri dei dipendenti e rilevante anche sul piano disciplinare;
- si impegna affinché tutte le situazioni di irregolarità che si dovessero determinare vengano gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza. In particolare, il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento;
- si impegna a dare la massima diffusione del presente atto.

Punto di Ascolto



- E' istituito lo "Sportello d'ascolto" gestito dal Consigliere di fiducia, aperto una volta al mese nel normale orario di lavoro.
- Ogni dipendente che ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità della persona o di subire, sul lavoro, una situazione di disagio psicologico, potrà rivolgersi al Consigliere di fiducia per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento sul piano informale, da attivare d'intesa con i competenti organi istituzionali.
- Lo "Sportello d'ascolto" è fornito di una cassetta postale sempre accessibile, apribile solo da parte del Consigliere di fiducia, dove ciascun lavoratore può inserire tutte le comunicazioni ritenute utili.
- L'Azienda si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessato, al Consigliere di fiducia ed a prevenire ogni eventuale ritorsione anche nei confronti di eventuali testimoni.
- E' assicurata, nel corso di tutte le fasi della procedura, l'assoluta riservatezza in merito alla vicenda ed ai soggetti coinvolti.

Consigliere di Fiducia



- L'Azienda nomina il "Consigliere di fiducia" che dura in carica un anno ed è rinnovabile.
- Il "Consigliere di fiducia" è individuato di norma tra soggetti esterni all'Azienda in possesso di esperienza e professionalità tali da consentire lo svolgimento dei seguenti compiti:
 - a. ascolto qualificato;
 - b. indagini sullo stato del benessere organizzativo all'interno dell'azienda;
 - c. suggerimenti per la più idonea gestione della situazione, sul piano informale e/o formale;
 - d. consulenza ed assistenza ai lavoratori che vivono situazioni di disagio psicologico;
 - e. promozione di una consapevolezza adeguata sui fattori di rischio eventualmente presenti, anche attraverso la definizione di idonei percorsi formativi.
- Il Consigliere di fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza e fornisce, su richiesta, indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal presente atto e dalla normativa vigente. Ha accesso agli atti aziendali pertinenti allo svolgimento della propria attività.
- Trasmette, alla fine dell'anno di incarico, all'azienda ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata, rispettando l'anonimato delle persone che si sono rivolte al servizio.

CONCLUSIONI I Indagine

- SCARSA CONCORDANZA TRA VALUTAZIONI AZIENDALI E PERCEZIONE DEI LAVORATORI ...
- MODESTE DIFFERENZE DI PERCEZIONE TRA I VARI SETTORI DI ATTIVITA' ...
- NECESSITA' DI INTERVENTO PER LE DIMENSIONI CHE SI PRESENTANO COME PRIORITARIE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL RISCHIO DI STRESS ...
 - DIMENSIONI LATENTI
 - COMPETENZA DELLA DIRIGENZA
 - VALORE DEL LAVORO

MISURE DI PREVENZIONE

- REVISIONE DELLE DIMENSIONI ORGANIZZATIVE E FISICO TECNOLOGICHE A MAGGIOR RISCHIO ..
 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE (copyng)
 - CREAZIONE PUNTO DI ASCOLTO
 - CONTROLLO SANITARIO
 - VALORIZZAZIONE DEI PROFILI DIRIGENZIALI
 - (Dirigenti, capireparto, preposti in genere..)
 - VALORIZZAZIONE DEI CONTENUTI DEL LAVORO

Momenti operativi

Sportello di ascolto per lavoratori e dirigenti (counseling);

Mediazione aziendale tra le parti (terzo neutrale);

Intervento professionale multidisciplinare/referenziale (psicologo del lavoro, medico competente, RLS, RSPP...);

Implementazione della formazione delle posizioni dirigenziali;

Follow – up testologico (campionario) 1-2 anni dopo i primi interventi;

- **I N P R A T**
- **Istituto Nazionale per lo studio, la valutazione e la Prevenzione del Rischio nelle Attività Tecnologiche**
- - Premiazione Concorso “IL GRIFO D’ORO” 2010 – Venticinquennale INPRAT – Sala Guglielmo Marconi CNR
- - Roma **11 novembre 2010**
- “IL GRIFO D’ORO INPRAT 2010”
- **Targa Premio**
- INPRAT
- *per il lavoro multidisciplinare dal titolo:*
- *Indagine sul clima organizzativo e lo stress lavoro correlato, in un’azienda di servizi per la collettività*
- **Motivazione della premiazione**
- Questa ricerca risulta essere un indispensabile strumento sia a livello della ridefinizione della
- organizzazione aziendale che per la valutazione dello stress correlato.
- E’ interessante notare come l’analisi svolta ha messo in evidenza una tendenza verso la
- discordanza fra punto di vista aziendale e percezione dei lavoratori, come risulti evidente la
- necessità di azioni di adeguamento in alcuni ambiti tecnologici e organizzativi e inoltre come
- emergano, dalla percezione dei lavoratori, indicazioni per specifici bisogni di miglioramento.
- Questa indagine potrebbe essere utile per capire lo stress lavoro correlato se svolta in una
- organizzazione dove molto del lavoro viene prevalentemente svolto da personale non stabilmente
- strutturato.
- *Un’indagine molto utile quale modello metodologico atto a migliorare il clima relazionale ed*
- *operativo in un’azienda e quindi ad attuare un controllo di gestione che avesse come obiettivo il*
- *conseguimento di due risultati, tra loro interconnessi: l’efficienza nel lavoro e la salvaguardia della*
- *salute dei lavoratori.*

AZIONI INTRAPRESE



- Formazione di sicurezza a tutto il gruppo degli impiegati oltre 100 con la partecipazione del consigliere di fiducia per gli aspetti inerenti il benessere organizzativo;
- Quattro interventi formativi rivolti ai Responsabili di Area (Dirigenti) su problematiche connesse alla gestione e valorizzazione delle Risorse Umane.
- Un primo intervento sul middle management della area che aveva mostrato la maggior criticità (Area Igiene Ambientale) sulla comunicazione e l'area relazionale, con relativo follow – up;
- Un secondo intervento sul middle management dell'Area Energia con le stesse caratteristiche;
- Continuata l'attività di ascolto individuale con il consigliere di fiducia;
- Interazione più stretta tra Medico competente e Consigliere di fiducia;
- Presentazione alle OOSS delle modifiche organizzative e discussione con le stesse OOSS