



**Etica e Strategia:**

**La Responsabilità Sociale d'Impresa**  
**(Corporate Social Responsibility, CSR)**

**Susanna Galli**  
**Novara**  
**25 marzo 2013**



**Novamont**

Chimica Vivente per la Qualità della Vita.

# INDICE

- Cos'è la CSR
- Perché la CSR
- Focus: CSR e risorse umane
- Conclusioni

# **COS'E' LA CSR:** **DEFINIZIONE (1)**

C S R: Corporate Social Responsibility

=

R S I: Responsabilità Sociale d'Impresa

## **COS'E' LA CSR: DEFINIZIONE (2)**

“L’integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo “di più” nel capitale umano, nell’ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate”

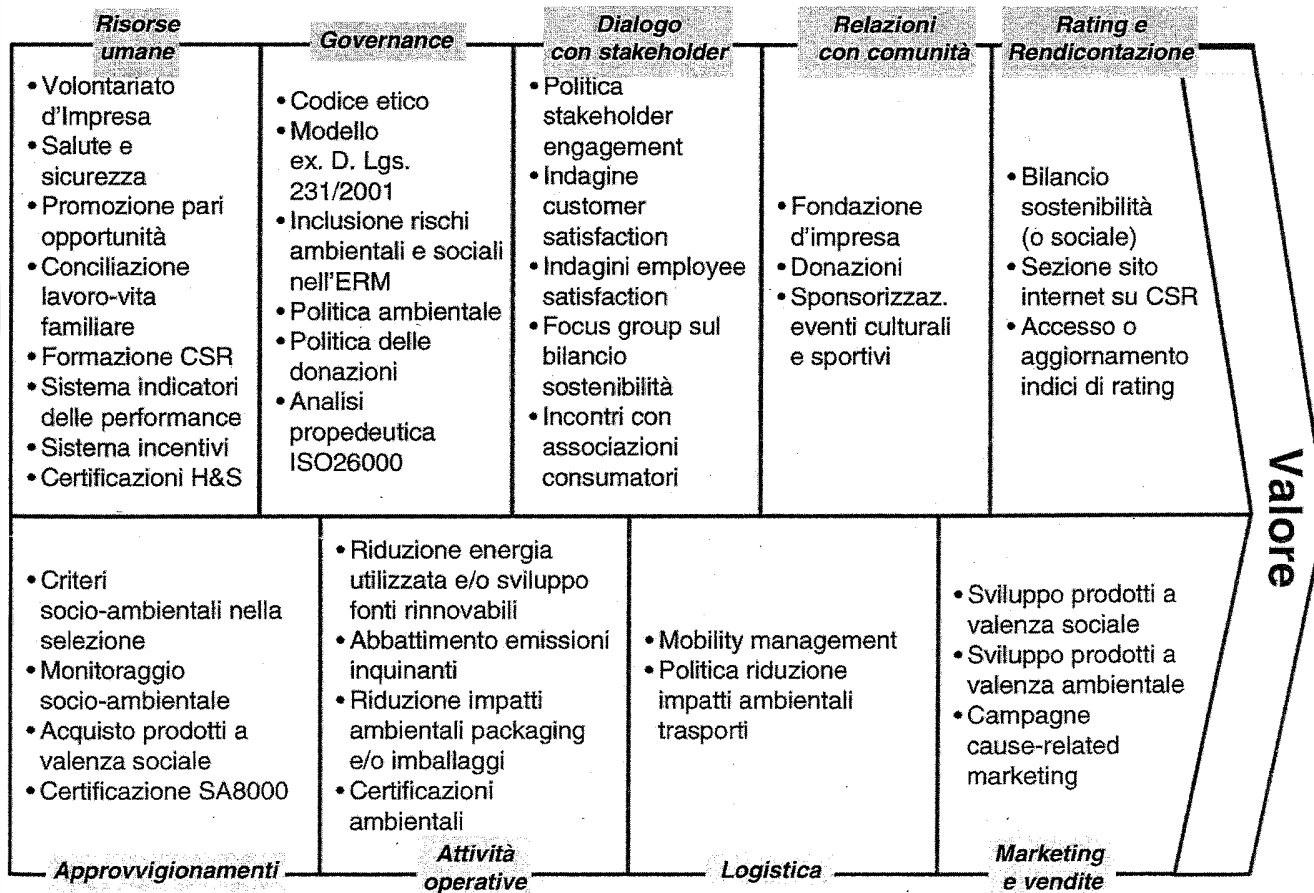
(Libro Verde della Commissione Europea 2011)

“La responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”. (A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility (COM 2011/681) 25/10/2011).

# COS'E' LA CSR: CONCETTO



# COS'E' LA CSR: ATTIVITA'



Fonte: Il management della CSR nelle imprese quotate italiane. Molteni, Bertolini e Pedrini, CSR Manager Network Italia, 2009

# **COS'E' LA CSR: STAKEHOLDERS**

- Investitori (azionisti, comunità finanziaria)
- Fornitori (beni, servizi, capitale)
- Clienti
- Lavoratori e sindacati
- Società civile: comunità territoriale locale, Ong, associazioni di categoria, associazioni di consumatori
- Generazioni future

# COS'E' LA CSR: AMBITI

- Tutela dell'ambiente (es. < energia e acqua, > imballi riciclabili)
- Mercato (es. assistenza post-vendita, tutela diritti consumatori, fidelizzazione fornitori, rendicontazione verso investitori con documenti, incontri, relazioni)
- Gestione delle risorse umane (es. formazione e aggiornamento lavoratori, promozione buon equilibrio vita lavorativa-privata)
- Comunità locale e società (es. solidarietà sociale, sviluppo economico e occupazionale del territorio).



# INDICE

- Cos'è la CSR
- Perché la CSR
- Focus: CSR e risorse umane
- Conclusioni

# PERCHE' LA CSR: PERCHE'....

“L’urgenza e l’ampiezza dei rischi e delle minacce alla nostra sostenibilità collettiva, così come l’aumento delle possibilità di scelta e delle opportunità, faranno diventare la trasparenza sugli impatti sociali, ambientali ed economici una componente fondamentale nella gestione di relazioni efficaci con gli stakeholder, nelle decisioni di investimento e nelle altre relazioni di mercato.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Linee guida per il Reporting di Sostenibilità 2000-2006 GRI

# PERCHE' LA CSR: VANTAGGI PER L'IMPRESA (1)

- MERCATO: rafforzamento *brand-value* = rapporto stabile e duraturo con i clienti e fornitori basato su lealtà e fiducia, riducendo rischio attività dei competitor;
- LAVORO: clima aziendale più positivo, condizioni di lavoro più sicure e motivanti = maggiore efficacia ed efficienza, l'impresa attrae e mantiene maggiormente personale qualificato, accrescimento capacità produttive, commerciali e di ricerca dell'azienda;

## PERCHE' LA CSR: VANTAGGI PER L'IMPRESA (2)

- INTERNAZIONALIZZAZIONE: rispetto per l'ambiente, lotta alla corruzione, difesa dei consumatori, ecc. come elementi differenzianti negli investimenti all'estero e capaci di trasformare le minacce in opportunità;
- FINANZA: rafforzamento delle relazioni dell'impresa con le istituzioni finanziarie che facilita l'accesso alle fonti del credito in quanto la responsabilità sociale riduce il profilo di rischio. Il trend in corso riguarda il fenomeno del risparmio gestito socialmente responsabile o finanza etica. (es. Dow Jones Sustainability Indexes)

# PERCHE' LA CSR: VANTAGGI PER L'IMPRESA (3)

Comportamenti socialmente responsabili dell'impresa



competitività

- miglioramento delle performance finanziarie (spese di esercizio più basse, maggiori vendite, migliore immagine e reputazione sul mercato, incremento notorietà del marchio, ecc.);
- benefici per consumatori, clienti e comunità locale;

# **PERCHE' LA CSR: VANTAGGI PER L'IMPRESA (4)**

## **SOLO SE**

- i comportamenti e le strategie dell'impresa sono **TRASPARENTI**;
- i codici di condotta sono **COMPARABILI**

così da identificare quelle aziende che effettivamente mettono in atto **comportamenti socialmente responsabili**.

# INDICE

- Cos'è la CSR
- Perché la CSR
- Focus: CSR e risorse umane
- Conclusioni

# RAPPORTO IMPRESA-DIPENDENTI (1)

Comportamenti socialmente responsabili delle imprese in merito alla gestione delle risorse umane come parte della strategia aziendale<sup>1</sup>:

1. “benessere dei lavoratori”
2. “conciliazione”
3. “occupabilità”

1: “CSR Manager e Direttore del Personale. Un’alleanza per la gestione sostenibile delle Risorse Umane” (CSR Manager Network Italia, 2011)



# RAPPORTO IMPRESA-DIPENDENTI (2)

## 1. BENESSERE DEI LAVORATORI

- attenzione alla salute e sicurezza (programmi di prevenzione per stili di vita sani, programmi riduzione rischi oltre gli obblighi di legge)
- prevenire, monitorare e ridurre lo stress
- miglioramento del ciclo di informazione all'interno dell'impresa per rafforzare la partecipazione dei lavoratori alle decisioni aziendali
- garantire il benessere psico-fisico in partnership con le comunità locali

# RAPPORTO IMPRESA-DIPENDENTI (2)

## 2. CONCILIAZIONE

- valorizzare eterogeneità culturale, di genere, di età, di abilità, di minoranze
- favorire un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa (part-time verticale o orizzontale, job sharing, banca delle ore, riunioni non oltre le ore 18, ecc.);
- essere un'azienda sensibile ai bisogni familiari dei lavoratori/lavoratrici (asili nido aziendali, centri estivi, alloggi per i dipendenti, consulenza fiscale, congedi formativi, parentali, di maternità)

# RAPPORTO IMPRESA-DIPENDENTI (2)

## 3. OCCUPABILITA'

- offrire programmi di formazione durante tutta la carriera professionale del personale per lo sviluppo e la crescita delle loro conoscenze e competenze
- offrire servizi di outplacement e supporto alla mobilità
- prevedere servizi di mentoring (supporto di carriera individualizzato da parte dei senior manager)

# BUONE-PRACTICHE<sup>1</sup> (1)

## 2.2.1 Servizi on site

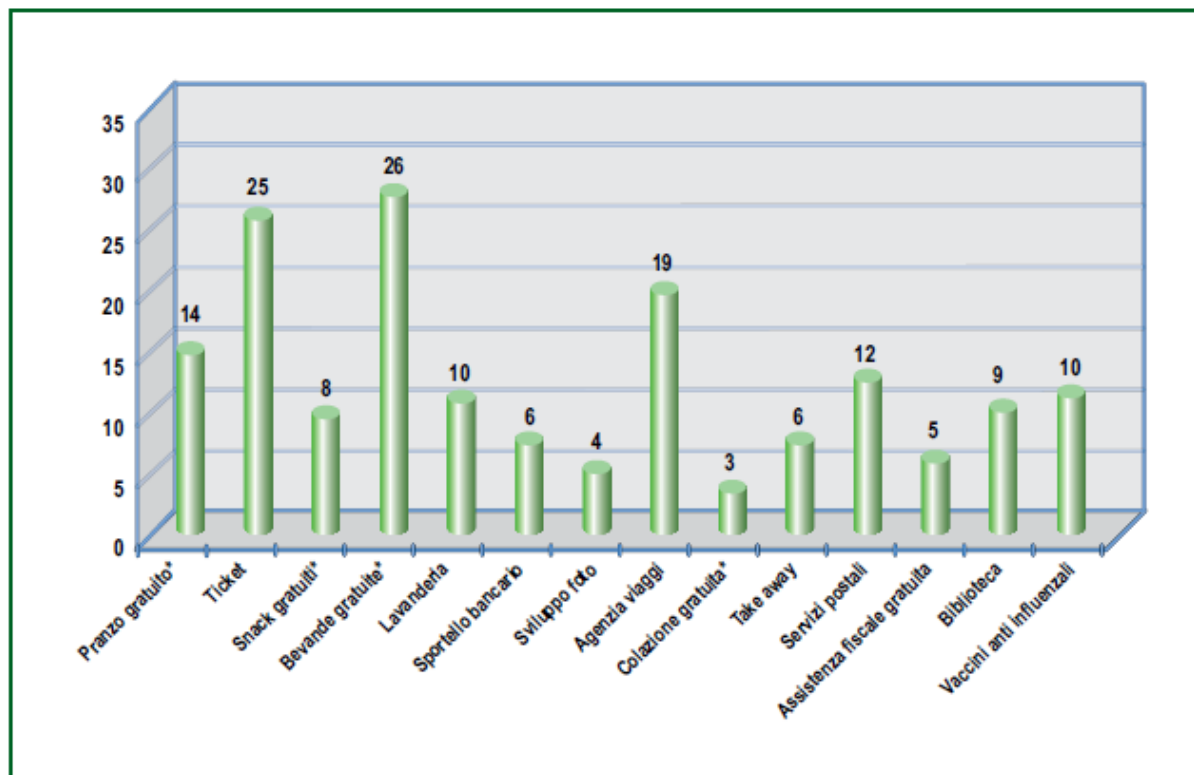


Grafico 8. Servizi offerti dalle 35 aziende meglio classificate.

Fonte: Elaborazione Great Place to Work<sup>®</sup> Italia, anno 2010. (\* Servizi offerti tutti i giorni).

# BUONE-PRACTICHE (2)

## 2.2.2 Flessibilità

Quasi la totalità delle aziende della classifica Best Workplaces 2010 permette ai propri dipendenti di lavorare con una certa flessibilità dell'orario.

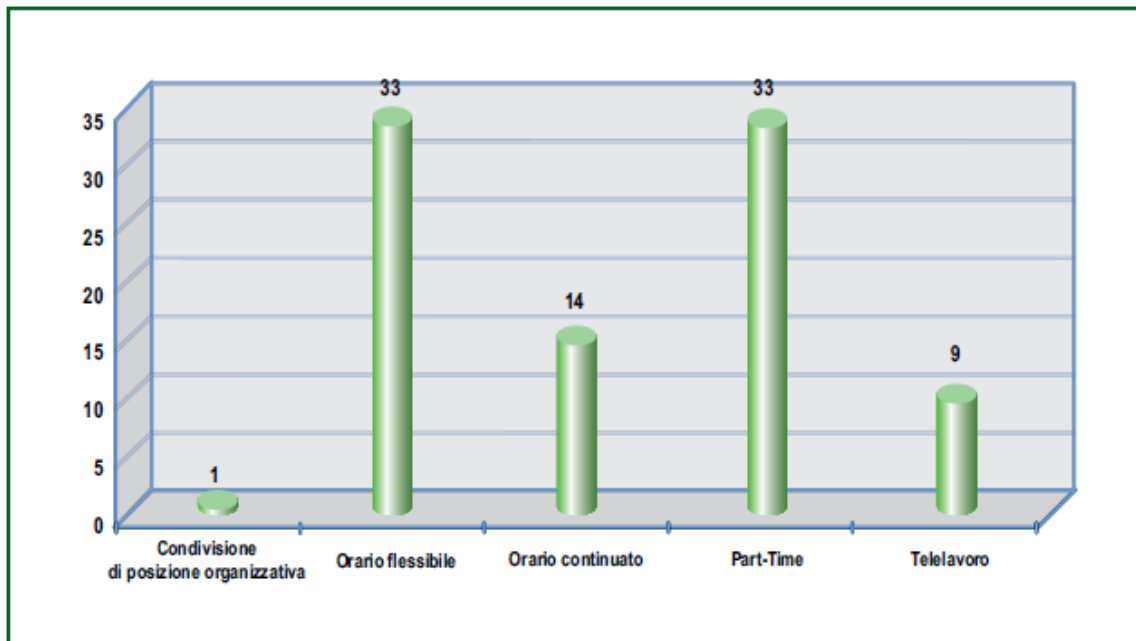


Grafico 9. Programmi di flessibilità oraria offerti dalle 35 aziende meglio classificate.

Fonte: Elaborazione Great Place to Work® Italia, 2010.

# BUONE-PRACTICHE (3)

## 2.2.3 Politiche a supporto della maternità, paternità e famiglia

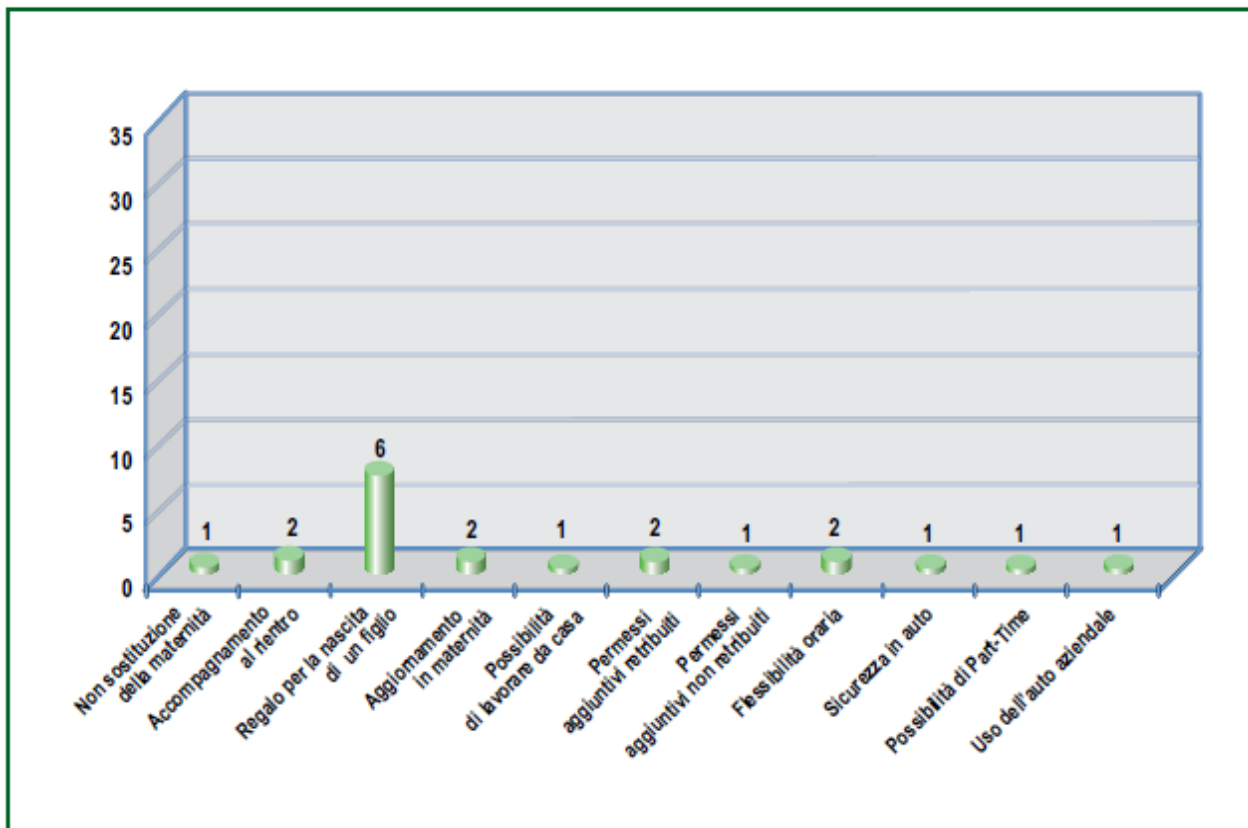


Grafico 13. Politiche a sostegno della maternità nelle 35 aziende meglio classificate.

Fonte: Elaborazione Great Place to Work® Italia, 2010.

# BUONE-PRATICHE (4)

## 2.2.4 Benessere

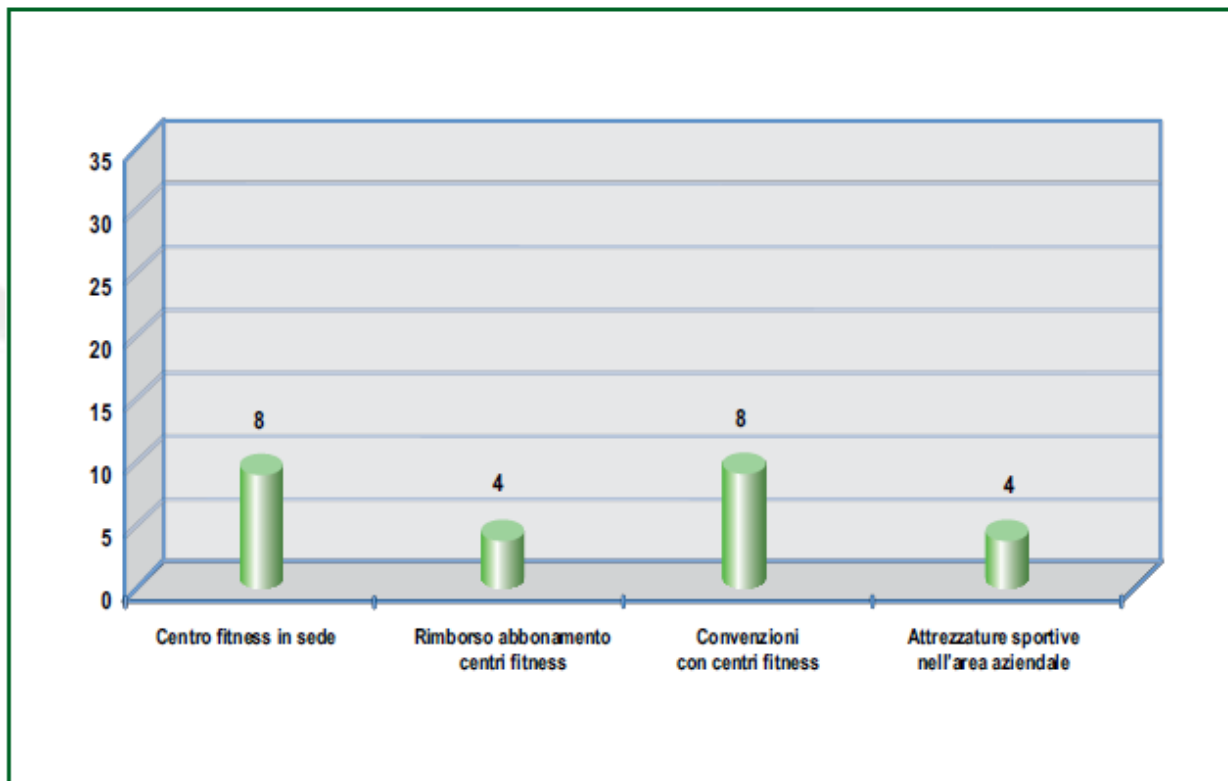


Grafico 15. Fitness per i dipendenti nelle 35 aziende meglio classificate.

Fonte: Elaborazione Great Place to Work® Italia, 2010.

## BUONE-PRACTICHE (5)

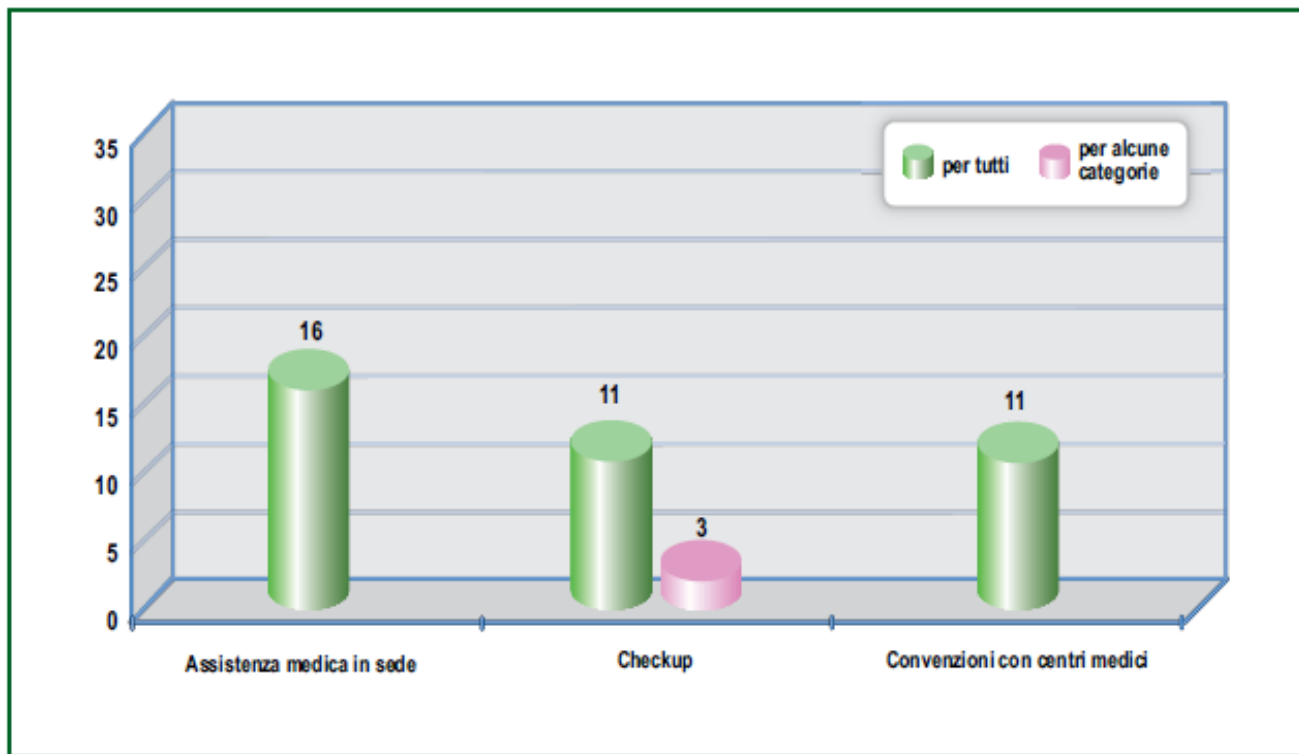


Grafico 16. Programmi di assistenza medica nelle 35 aziende meglio classificate.

Fonte: Elaborazione Great Place to Work® Italia, 2010.

Con possibilità di estensione totale o parziale ai familiari dei dipendenti



# INDICE

- Cos'è la CSR
- Perché la CSR
- Focus: CSR e risorse umane
- Conclusioni

# CONCLUSIONI (1)

- La dimensione dell'azienda conta?

Ogni azienda può trovare il proprio modo di considerare come la vita influenzi il lavoro dei propri dipendenti e viceversa.

E' possibile passare dalle politiche aziendali alla cultura aziendale idonea a creare il terreno comune per affrontare insieme i problemi lavorativi e della vita personale.

Ascoltare (non solo con l'udito) i propri collaboratori e proporre contributi su misura iniziando un dialogo continuo e un percorso comune per il reciproco beneficio:

alcune di queste iniziative  
sono state realizzate da  
piccole e medie imprese  
novaresi!

## CONCLUSIONI (2)

ad esempio:

- job sharing, borse di studio per i figli dei dipendenti, asili nido aziendali o interaziendali, telelavoro, parcheggi per donne in gravidanza, palestra, maggiordomo aziendale, mensa, spazi per pranzare, spazi per pregare, carrello della spesa, GAS, biblioteca aziendale, volontariato d'impresa, anticipo 13 e 14 in rate mensili, no riunioni dopo le 18, conto ore, contributi per asili, contributi per assicurazione sanitaria, formazione continua (occupabilità), ....

***GRAZIE***  
***per l'attenzione***

Susanna Galli  
Corporate Social Responsibility Manager  
NOVAMONT S.p.A.

[susanna.galli@novamont.com](mailto:susanna.galli@novamont.com)

[www.novamont.com](http://www.novamont.com)

