

La sostenibilità per le PMI italiane: come applicare i principi dell'UN Global Compact?

Oggi si parla molto di sostenibilità, ad ogni livello, sia a livello governativo sia nelle grandi aziende, soprattutto multinazionali.



Al di là della declinazione del termine “sostenibilità” nelle pratiche di business delle aziende, spesso invocato come uno strumento di pubblicità positiva, è importante conoscere bene quali strumenti fanno di un’azienda, logicamente votata al profitto, un’azienda sostenibile.

Per le grandi aziende è più semplice – a parole – adottare pratiche importanti per promuovere i diritti umani, l’etica del lavoro o la tutela ambientale in tutte le loro attività di business, anche perché possono imporre certi standard a tutta la catena di fornitura.

Ma una PMI di medio piccole dimensioni, che opera nel settore manifatturiero o piuttosto nei servizi, come può adottare buone prassi di sostenibilità con mezzi limitati e poteri altrettanto vincolati dalla cosiddetta “legge del più forte”, sia esso un cliente o un fornitore importante?

Analizziamo i dieci principi Global Compact delle Nazioni Unite, facendo una breve premessa.

Il Global Compact delle Nazioni Unite incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un’economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l’opportunità di dividerne i benefici.

A tal fine, l’UN Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi

aderiscono, di condividere, sostenere e applicare – nella propria sfera di influenza – un insieme di principi fondamentali, relativi a **diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione**.

Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

I suddetti principi si suddividono in 4 ambiti: **Diritti umani, Lavoro, Ambiente e Lotta alla corruzione**; ognuno dei quali comprende uno o più Principi.

I primi due Principi riguardano i **Diritti Umani**.

I diritti umani sono universali e sono riconosciuti a tutti gli esseri umani indistintamente, sanciti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo. L'obiettivo di questa Dichiarazione era quello di stabilire uno standard minimo internazionale per la protezione dei diritti e delle libertà individuali.

Principio I: Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Per le PMI italiane che rispettano la legislazione applicabile non dovrebbero esserci problemi nel rispettare i diritti umani del proprio personale e della collettività che li circonda. Però si può cercare di impostare la gestione aziendale nel rispetto dei diritti dei lavoratori, visti come persone e non come mezzi produttivi.

Sicuramente lo sviluppo di **un sistema di gestione integrato per la qualità, la sicurezza e l'ambiente** agevola anche la PMI a:

- Ricercare la qualità del prodotto o servizio, la sua conformità alle norme ed alle specifiche del cliente: anche se il prodotto/servizio non viene usufruito direttamente dal consumatore finale, la sua qualità fornisce un contributo, seppur parziale alla soddisfazione dell'utente finale. Un lavoratore che vive in un'azienda nella quale si cerca la qualità del prodotto/servizio si sentirà orgoglioso di appartenervi e darà sempre il massimo.
- Rilevare e sviluppare le competenze del personale attraverso formazione a vari livelli.
- Organizzare la produzione e le attività lavorative cercando di soddisfare, per quanto possibile, le esigenze di tutto il personale, senza svantaggiare i soggetti più vulnerabili come le donne, i genitori di figli piccoli in genere o le persone più anziane o quelle che affrontano maggiori disagi per raggiungere il posto di lavoro. Gestione dei turni notturni, flessibilità nell'orario di lavoro, *Smartworking*, aree di riposo e mensa, orari di lavoro consoni alla vita extra-lavorativa, possibilità di disconnessione dagli strumenti informatici di comunicazione ad uso lavorativo in certe fasce orarie, sono solo alcuni esempi.

- Mantenere retribuzioni eque, senza favoritismi all'interno dell'organico, garantendo a tutti le medesime possibilità di sviluppo professionale, indipendentemente da sesso, idee politiche, religiose, età, ecc.
- Migliorare l'efficienza della produzione e le condizioni di lavoro, soprattutto dal punto di vista della sicurezza e salute dei lavoratori. Il lavoro in condizioni ottimali di luce, temperatura, umidità e pulizia agevola la produttività del dipendente e migliora la sicurezza. Anche il lavoro d'ufficio può essere migliorato attraverso l'adozione di spazi adeguati, monitor di dimensioni consone, postazioni di lavoro ergonomiche, ecc.
- Coinvolgere i dipendenti e collaboratori nella ricerca del miglioramento dell'efficienza, della qualità e delle condizioni di lavoro.
- Favorire le necessità di assistenza medica del personale. Le grandi aziende possono stipulare polizze di assicurazione, mutue private e convenzioni varie per i propri dipendenti, ma anche le piccole imprese possono contribuire nel favorire le esigenze sanitarie dei propri dipendenti.
- Evitare discriminazioni del personale, sia di quello in forza, sia in fase di assunzione.
- Rispettare i diritti relativi alla protezione dei dati personali, nel rispetto della privacy dei propri dipendenti, osservando le prescrizioni del Regolamento UE 2016/679 e della normativa italiana, sia per quanto riguarda i dati personali dei dipendenti, sia per quelli delle persone fisiche che rappresentano clienti e fornitori.
- Evitare il lavoro forzato e minorile non solo all'interno della propria impresa, ma anche nella catena di fornitura, per lo meno presso i fornitori più vicini come i contoterzisti ed i subappaltatori che operano presso la sede aziendale o in luoghi vicini che possono essere visitati. Un equo compenso dei fornitori favorisce sicuramente il rispetto dei diritti umani dei lavoratori impiegati dal fornitore ed il rispetto delle norme di sicurezza. Ciò porta sicuramente ad un vantaggio dell'impresa, che riduce anche i rischi di discontinuità delle forniture causate da turnover del personale del fornitore o addirittura dalla sospensione della produzione dello stesso.
- Partecipare alla vita della comunità locale, se possibile ed opportuno, recependo le esigenze della collettività, se presenti.

Principio II: Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Difficilmente una piccola e media impresa è complice diretto di abusi sui diritti umani, ma potrebbe capitare che essa sia complice indiretta (raramente in caso di scioperi o contestazioni) o tacita (ricorso a fornitori che palesemente violano i diritti umani).

Per quanto riguarda la gestione delle forniture "sostenibili" occorre segnalare che anche le PMI, talvolta, possono scegliere fra fornitori locali che rispettano quasi certamente i più banali diritti umani e fornitori che, invece, operano in Paesi che notoriamente non hanno una legislazione che tutela i diritti umani.

In generale una PMI può trovarsi in una filiera di fornitura che comprende organizzazioni che probabilmente violano i diritti umani o comunque avere partner commerciali che non rispettano alcuni diritti fondamentali, come ad esempio quello alla protezione dei dati personali (non dimentichiamo che il GDPR ha l'obiettivo di tutelare i diritti e le libertà delle persone fisiche a fronte di un trattamento di dati personali).

Il secondo ambito è il **Lavoro**, che comprende quattro Principi.



Principio III: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel nostro Paese le organizzazioni sindacali sono ben radicate nelle aziende più grandi e nelle medio-piccole imprese solo in alcuni casi non godono dei diritti sanciti dalla nostra normativa sul lavoro. Talvolta le associazioni di lavoratori non sono formalizzate, ma il clima aziendale favorisce il dialogo con il vertice aziendale, spesso costituito dall'imprenditore in prima persona.

Comunque, anche in questi casi, la Direzione dovrebbe impegnarsi a non discriminare i rappresentanti sindacali e coloro che hanno deciso di aderirvi.

Principio IV: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Nel nostro Paese il lavoro forzato o obbligato è illegale, anche se in taluni settori (ad es. la logistica e l'agricoltura) si sono verificati (ed ahimè continuano a verificarsi) casi di lavoro forzato, anche se non nel vero senso del termine.

Dunque, le PMI non solo devono astenersi da queste pratiche, ma dovrebbero anche essere trasparenti sulle condizioni dei contratti lavoro e informare correttamente

il personale sulle clausole contrattuali del loro contratto.

Anche in questo caso è richiesto alle PMI di non essere complici indiretti o taciti di lavoro forzato praticato da fornitori – anche se geograficamente molto distanti – e/o partner commerciali.

Principio V: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile

Il lavoro minorile è regolato dalla legge nel nostro Paese. Raramente si verificano casi di sfruttamento del lavoro minorile. Dunque, le PMI devono soprattutto impegnarsi ad evitare di entrare in affari con imprese che sfruttano il lavoro minorile.

Principio VI: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Si definisce “discriminazione nell'impiego e nella professione” qualsiasi distinzione esclusione o preferenza che abbia l'effetto di annullare o determinare un trattamento che non rispetti l'equità e le pari opportunità applicate per ragioni legate a “razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o origini sociali”. Chiaramente le distinzioni basate strettamente su requisiti professionali non si considerano discriminazioni.

Nelle PMI questo principio dovrebbe essere applicato nella sostanza, ovvero praticare politiche che favoriscano le pari opportunità fra uomini e donne, soprattutto quando queste ultime sono in maternità o figli piccoli, ma anche evitino favoritismi che danneggino personale straniero o di religioni diverse da quella tradizionale. Le discriminazioni possono riguardare non solo la crescita professionale, ma anche la concessione di ferie e permessi, l'assegnazione di turni di lavoro più faticosi, ecc.

Il terzo ambito è l'**Ambiente**, che comprende tre principi.



Principio VII: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei

confronti delle sfide ambientali.

In sé il Principio non dice molto, ma il concetto è che “prevenire è meglio che curare”. In tale ottica le imprese dovrebbero considerare i seguenti elementi:

1. se è vero che prevenire danni ambientali implica dei costi è altrettanto vero che riparare ai danni ambientali è molto più dispendioso sia in termini economici che per la reputazione di un'impresa, senza trascurare possibili sanzioni;
2. investire in processi di produzione che non rispettino l'ambiente, ha un ritorno economico di lungo periodo, più basso rispetto a quello garantito da operazioni che siano sostenibili per l'ambiente. Inoltre, l'utilizzo di tecnologie che rispettino l'ambiente, comporta minori rischi finanziari, e un importante stimolo per gli assicuratori;
3. la ricerca e lo sviluppo che si basano su prodotti sostenibili dal punto di vista ambientale possono avere importanti benefici di lungo periodo.

Questo dice il Global Compact, ma non tutte le aziende credono a queste affermazioni e pensano che investire tempo e denaro oggi per inquinare di meno non sia conveniente nel breve periodo... ed i guadagni li vogliono nel breve periodo.

Occorre uscire dall'ottica: “rispettare le leggi ambientali per non incorrere in sanzioni è quello che mi si chiede”.

Naturalmente la prevenzione nell'impatto ambientale può essere di prodotto, di processo o di organizzazione. Ovvero si può cercare di migliorare l'impatto ambientale del prodotto (e/o dei suoi imballaggi), oppure migliorare le emissioni nocive o il consumo di risorse del processo produttivo. O magari – in caso di azienda commerciale o di servizi, cercare di prevenire danni ambientali nell'organizzazione interna. Quest'ultima strada è percorribile soprattutto dalle aziende che non possono apportare miglioramenti tangibili ai prodotti (o servizi) e ai processi.

Principio VIII: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

Ci sono diversi fattori che incentivano la trasformazione dei sistemi produttivi verso processi più rispettosi dell'ambiente o eco-compatibili: si va dagli incentivi statali, alla miglior valutazione delle banche, alla motivazione dei dipendenti che sono orgogliosi di lavorare per un'azienda che tutela i loro interessi e quelli dei loro figli una volta usciti dall'azienda.

Le azioni concrete vanno dal sottoscrivere la “Dichiarazione Internazionale sulla Produzione Pulita” dell'UNEP, migliorare l'impatto ambientale della *supply chain* insieme ai fornitori ed ai clienti, adottare codici di condotta e linee guida per la sostenibilità ambientale, porsi obiettivi ambientali misurabili e monitorarli

costantemente.

Non tutte le PMI possono modificare il prodotto che realizzano o vendono per renderlo "più green" poiché producono su specifiche del cliente, ma magari alcune fasi produttive sono realizzate presso fornitori che possono essere scelti fra quelli più rispettosi dell'ambiente. Ridurre la "strada" che fanno i prodotti ed i semilavorati è sicuramente un buon modo per rispettare l'ambiente.

Se non c'è produzione (ma anche se c'è) si può puntare alla riduzione del consumo di risorse e l'energia elettrica è una risorsa che consumano tutti e, soprattutto di questi tempi, pesa sempre di più sui costi fissi. Allora una strada può essere usufruire di servizi specializzati che supportano le aziende a ridurre i costi energetici ed a ottimizzarne i consumi, partendo da diagnosi energetiche mirate e proseguendo con miglioramenti nell'illuminazione e negli altri impianti che consumano energia elettrica. In questo ambito con investimenti ridotti si possono ottenere ottimi risultati, anche dal punto di vista meramente economico, basta investirci un po' di tempo e di "energia".

Altro fronte è quello dei rifiuti e della raccolta differenziata all'interno dell'azienda, dell'utilizzo di prodotti usa e getta più rispettosi dell'ambiente (bicchieri di plastica e bottiglie di plastica possono essere banditi o ridotti a fronte di altri dispositivi, misure anti Covid-19 permettendo).

Per le aziende di servizi il fronte dei trasporti può essere un buon elemento per migliorare l'impatto ambientale: organizzare al meglio le trasferte, i trasferimenti presso clienti e fornitori e i viaggi casa-lavoro può essere una buona fonte di risparmio ambientale ed economico. Questo può avvenire privilegiando i mezzi di trasporto più ecologici, cercando di raggruppare gli itinerari verso destinazioni simili, organizzare trasferimenti di più persone con la stessa auto, convertire la flotta aziendale in veicoli a minor impatto ambientale (ibrido, se l'elettrico non è fattibile). Naturalmente il Covid sta penalizzando queste buone prassi perché viaggi in gruppo, treni, bus e metropolitane sono a maggior rischio contagio rispetto all'auto privata.

Ma se il Covid penalizza per un certo aspetto, favorisce altre forme di risparmio energetico e di minor impatto ambientale: in generale lo *smartworking* e la riduzione delle trasferte, dei corsi di formazione e dei convegni in presenza ha prodotto una forte riduzione degli spostamenti e, quindi, anche dell'inquinamento.

Il monitoraggio di indicatori relativi ai km percorsi consuntivati nei rimborsi spese può costituire un buon indicatore, anche se nel periodo di pandemia i risultati possono essere sballati.

Da non sottovalutare, infine, la comunicazione e la sensibilizzazione all'interno e all'esterno dell'azienda di queste buone prassi ambientali, che possono costituire un volano che porta all'imitazione da parte di altri.

Principio IX: *Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.*

Per quanto concerne l'adesione al Global Compact per tecnologie che non danneggiano l'ambiente si intendono quelle descritte nel Capitolo 34 dell'Agenda 21 vale a dire quelle sane per l'ambiente. L'Agenda 21 definisce tecnologie sane per l'ambiente quelle "che proteggono l'ambiente, sono meno inquinanti, usano tutte le risorse in modo più sostenibile, riciclano i loro rifiuti e prodotti e gestiscono i rifiuti residui in un modo più accettabile rispetto a quanto facessero le tecnologie che esse sostituiscono. Non si tratta di singole tecnologie ma di sistemi generali che includono know-how, procedure beni e servizi, attrezzature così come processi organizzativi e gestionali".

Al di là di queste metodologie, non tutte abordabili per una PMI e non applicabili per determinati settori dei servizi, esistono diversi modi per migliorare l'impatto sull'ambiente.

Dove possibile e applicabile, l'utilizzo di materiali meno tossici e più facilmente smaltibili nei prodotti, l'impiego intelligente delle batterie (un prodotto che consuma meno energia da una batteria o una batteria più performante riducono i rifiuti tossici da smaltire), l'utilizzo di vernici meno inquinanti e dannose per la salute, riutilizzare gli scarti di produzione.

A livello strategico ci sono azioni importanti quali:

- una comunicazione efficace e trasparente sulle azioni intraprese e sui risultati raggiunti;
- la ricerca e sviluppo, la progettazione dei prodotti considerando la sostenibilità del prodotto come un requisito di input alla stregua di altri;
- fare una valutazione sull'intero ciclo di vita del prodotto, non limitandosi alla produzione e vendita dello stesso;
- investire nella ricerca di miglioramenti nei processi produttivi.

In generale, per tutti i principi riguardanti l'ambiente occorre osservare che **la qualità fa bene all'ambiente**, in quanto un minor numero di pezzi non conformi produce meno materiale da rottamare, meno prodotti da rilavorare con conseguenti maggiori consumi di energia e inquinamento, minori trasporti di prodotti resi, ecc.. **Efficienza dei processi e nuove tecnologie che ottimizzano la produzione sono "amici" dell'ambiente.**

Tornando alla pandemia, la necessità di ridurre i viaggi e i contatti fisici ha permesso di conoscere e sviluppare sistemi informatici che ci hanno permesso di incontrare persone, condividere documenti ed imparare a distanza. Ma non dimentichiamo che anche i *datacenter* hanno un elevato consumo energetico!

Infine, abbiamo l'ambito della **Lotta alla Corruzione**, che comprende un solo

Principio.

Principio X: *Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.*

Il Modello organizzativo 231, come le certificazioni anticorruzione (ISO 37001) e, più in piccolo, l'applicazione di Codici Etici sono strumenti validi per recepire questo principio.

Naturalmente non basta dichiarare che l'azienda non adotta queste pratiche illegali, bisogna prevenire con regole che evitano di trovarsi in situazioni a rischio corruzione, come prevedono gli strumenti sopra menzionati.

Il Global Compact suggerisce ai propri partecipanti di considerare i seguenti tre punti nella lotta alla corruzione per mettere in pratica il X principio:

- a livello interno: come prima cosa, introdurre politiche e programmi anticorruzione all'interno della propria struttura e nelle loro operazioni finanziarie;
- a livello esterno: riferire all'interno della loro Comunicazione Annuale al Global Compact delle azioni intraprese per combattere la corruzione; e condividere le proprie esperienze e le buone prassi aziendali inviando esempi e casi pratici al Global Compact;
- a livello collettivo: unire le proprie forze a quelle di aziende simili e di altri *stakeholder*.

Ovviamente ci sono PMI che non corrono rischi particolari di corruzione, sia attiva che passiva, ma ciò non toglie che alcune prassi vanno comunque evitate sul nascere.

Ad esempio porre dei limiti ai doni accettati da fornitori e elargiti a clienti, controllare l'attività dell'ufficio acquisti e degli agenti/personale commerciale. Certamente, però, in una piccola impresa difficilmente esiste corruzione senza che l'imprenditore non lo sappia.

In conclusione piccoli fatti concreti, magari raccontati in una politica per la sostenibilità aziendale, possono contribuire a migliorare la sostenibilità delle PMI, alcune delle quali, comunque, sono soggette ad audit/questionari di valutazione della sostenibilità e sottoscrizione di codici etici da parte dei loro clienti.