



FORMAZIONE CONTINUA IN SARDEGNA

PIANO STRAORDINARIO PER L'OCCUPAZIONE L.R. 19/01/2011 N. 1 ART. 6 C.2 D.G.R. 27/17 DEL 01/06/2011
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE
SERVIZIO DELLA GOVERNANCE DELLA F.P.
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



Progetto FOCS
FOrmazione COntinua in Sardegna

Piano Straordinario per l'Occupazione
L.R. 19/01/2011 n. 1 art. 6 c.2 D.G.R. 27/17 del 01/06/2011

Regione Autonoma della Sardegna
Assessorato Del Lavoro, Formazione Professionale Cooperazione e Sicurezza Sociale
Servizio della Governance della F.P.
Via XXVIII Febbraio 1 - 09100 Cagliari

PROMOFORM
Ente di Formazione Professionale

Via Tiziano n. 29
09127 Cagliari (CA)

Tel: 070/499807
Fax: 0704556610

Email: mail@promoform.net

www.promoform.net

INDICE



1
La formazione continua in EU



2
La formazione continua nella RAS



L'avviso pubblico FOCS e l'offerta formativa



4
Gli aiuti De Minimis



5
La responsabilità Sociale di Impresa

CONTINUING VOCATIONAL TRAINING

La formazione continua (in inglese "continuing vocational training") è volta a migliorare il livello di qualificazione e di sviluppo professionale delle persone che lavorano, assicurando alle imprese e agli operatori economici sia pubblici che privati, capacità competitiva e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

Le disposizioni legislative che predispongono interventi nazionali per la formazione continua sono l'art. 9 della L. 236/93 e l'art. 6 della L. 53/00. Tali norme prevedono la ripartizione annuale delle risorse erariali a favore delle Regioni che, a loro volta, emanano avvisi pubblici destinati ad imprese e lavoratori per il finanziamento di piani formativi aziendali, settoriali ed individuali e voucher formativi (aziendali e individuali).

Inoltre, per la formazione dei propri dipendenti, le imprese possono scegliere di aderire ad uno dei Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, organismi di natura associativa costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le orga-

nizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'offerta formativa si realizza attraverso la proposta a catalogo di percorsi interaziendali di aggiornamento del personale occupato; corsi interaziendali di alfabetizzazione, qualificazione, riqualificazione e specializzazione, volti all'acquisizione o allo sviluppo di nuove competenze professionali richieste in ambito lavorativo o per l'arricchimento del proprio patrimonio culturale; percorsi aziendali di riqualificazione e aggiornamento del personale occupato.

I corsi sono destinati a diverse categorie di persone, tra le quali:

- soggetti occupati;
- soggetti in CIG e mobilità, inoccupati, inattivi e disoccupati per i quali la formazione è propedeutica all'occupazione;
- lavoratori con contratti di apprendistato e a progetto.

LE COMPETENZE CHIAVE

Le competenze chiave sotto forma di conoscenza, abilità e attitudini adeguate al contesto sono essenziali per ogni individuo in una società basata sulla conoscenza. Tali competenze costituiscono un valore aggiunto per il mercato del lavoro, la coesione sociale e la cittadinanza attiva, poiché offrono flessibilità e capacità di adattamento, soddisfazione e motivazione.

Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2006, relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente

Le competenze chiave per l'apprendimento permanente sono una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. In particolare, sono necessarie per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il carattere trasversale delle competenze chiave le rende essenziali. Esse forniscono un valore aggiunto all'occupazione, alla coesione sociale o ai giovani (Patto europeo per la gioventù), il che spiega l'importanza dell'apprendimento permanente in termini

di capacità di adattamento e integrazione. I criteri di riferimento, che permettono di giudicare i miglioramenti nelle prestazioni europee, sono stati illustrati in una relazione del 2005 che forniva risultati contrastanti. In risposta alle preoccupazioni espresse dal Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000, poi riprese nella strategia di Lisbona rinnovata nel 2005, le competenze chiave fanno parte degli obiettivi del programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010», della comunicazione della Commissione del 2001 sulla realizzazione di uno Spazio europeo dell'apprendimento permanente e della successiva risoluzione adottata dal Consiglio nel 2002. Questi ultimi due documenti presentano proposte specifiche, affinché le competenze chiave diventino una priorità per tutte le fasce d'età. La relazione intermedia congiunta del 2004 sui progressi del programma di lavoro «Istruzione e formazione 2010» ha sostenuto la necessità di elaborare riferimenti e principi comuni europei.

OTTO COMPETENZE CHIAVE

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave e descrive le conoscenze, le abilità e le attitudini essenziali ad esse collegate:

- comunicazione nella madrelingua;
- comunicazione in lingue straniere;
- competenza matematica e competenze di base in campo scientifico e tecnologico;
- competenza digitale;
- imparare ad imparare;
- competenze sociali e civiche;
- senso di iniziativa e di imprenditorialità;
- consapevolezza ed espressione culturali.

Le competenze chiave sono tutte interdipendenti e ogni volta l'accento è posto sul pensiero critico, la creatività, l'iniziativa, la capacità di risolvere problemi, la valutazione del rischio, la presa di decisioni e la gestione costruttiva delle emozioni.

L'acquisizione delle competenze chiave si integra bene con i principi di parità e accesso per tutti. Il presente quadro di riferimento si applica anche e soprattutto ai gruppi svantaggiati, che hanno bisogno di sostegno per realizzare le loro potenzialità educative. Esempi di tali gruppi includono le persone con scarse competenze di base, i giovani che abbandonano prematuramente la scuola, i disoccupati di lunga durata, le persone disabili, i migranti, ecc.

01 COMMUNICATION IN THE MOTHER TONGUE
The ability to express and interpret concepts, thoughts, feelings, facts and opinions in both oral and written form (listening, speaking, reading and writing) and to interact linguistically in an appropriate and creative way in a full range of social and cultural contexts.

02 COMMUNICATION IN FOREIGN LANGUAGES
Involves, in addition to the main skill, dimensions of communication in the native tongue, inter-cultural and intercultural understanding. The level of proficiency depends on several factors and the capacity for listening, speaking, reading and writing.

03 MATHEMATICAL COMPETENCE AND BASIC COMPETENCES IN SCIENCE AND TECHNOLOGY
The ability to develop and apply mathematical thinking in order to solve a range of problems in everyday situations, with the emphasis being placed on process, advice and knowledge. This mastery also includes application of knowledge and methodologies that explain the natural world.

04 DIGITAL COMPETENCE
Involves the confident and critical use of information society technology (IST) and thus basic skills in information and communication technology (ICT).

05 LEARNING TO LEARN
Is related to learning, the ability to pursue and organise one's own learning, either individually or in groups, in accordance with one's own needs, and assessment of methods and opportunities.

06 SOCIAL AND CIVIC COMPETENCES
Refers to personal, interpersonal and intercultural competence and all forms of behaviour that equip individuals to participate in an effective and constructive way in social and working life. Equips individuals to engage in active and democratic participation.

07 SENSE OF INITIATIVE AND ENTREPRENEURSHIP
Is the ability to turn ideas into action. It involves creativity, innovation and risk taking, as well as the ability to plan and manage projects in order to achieve objectives. It is the foundation for acquiring more specific skills and knowledge needed by those establishing or contributing to socio or commercial activities.

08 CULTURAL AWARENESS AND EXPRESSION
Involves appreciation of the importance of the creative expression of ideas, experiences and emotions in a range of media (music, performing arts, literature and the visual arts).

LA FORMAZIONE CONTINUA NELLA RAS

IL PIANO STRAORDINARIO RAS

Il Piano Regionale per i Servizi, le Politiche del Lavoro e l'Occupazione, predisposto a cura del gruppo di lavoro costituito con Delib.G.R. n. 19/25 del 14.4.2011, definisce il programma degli interventi con l'indicazione delle modalità di attuazione, delle strutture regionali interessate nell'attuazione e del quadro finanziario.

Il Piano rappresenterà l'esito della programmazione integrata di interventi a sostegno dell'occupabilità e del lavoro nel prossimo triennio e la strategia unitaria messa in atto dall'Amministrazione Regionale per creare lavoro attraverso:

- il sostegno all'occupazione;
 - l'innalzamento della qualità della formazione professionale e dell'alta formazione;
 - l'inclusione sociale dei soggetti in condizione di svantaggio;
 - il rafforzamento della competitività del sistema economico regionale;
 - l'innovazione e la valorizzazione del territorio.
- Il lavoro nel territorio
 - Lo sviluppo e l'innovazione
 - I giovani;
 - L'inclusione sociale;
 - La conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;
 - I servizi per il lavoro: azione di sistema.



Gli interventi del Piano, sulla base delle diverse tipologie di destinatari e del contesto di riferimento, saranno classificati nelle seguenti aree tematiche:

L'AVVISO PUBBLICO FOCS E L'ARTICOLAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

L'AVVISO PUBBLICO

L'Avviso viene emanato in attuazione della DGR n. 27/17 del 1 giugno 2011 relativa al Piano straordinario per l'occupazione e per il lavoro previsto dalla Legge regionale 19 gennaio 2011, art. 6, comma 2.

I piani di sviluppo aziendale presentati dai soggetti proponenti individuano i destinatari delle azioni formative fra i residenti nella Regione Sardegna occupati nelle imprese, ovvero il personale (dipendenti a qualsiasi titolo, collaboratori, apprendisti) e i titolari (legali rappresentanti, soci, imprenditori, amministratori).

Le modalità di inquadramento all'interno dell'impresa devono risultare da documentazione verificabile in qualsiasi momento presso l'impresa o presso soggetti abilitati.

L'ARTICOLAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA

Linee progettuali, per ciascuna delle quali si indica l'importo destinato ai progetti oggetto di finanziamento:

- Linea A - Servizi alle persone;
- Linea B - Artigianato;
- Linea C - Industrie manifatturiere;
- Linea D - Agricoltura e valorizzazione delle produzioni locali;
- Linea E - Turismo;
- Linea F - Commercio.

I corsi proposti nei progetti devono riguardare competenze già possedute dal personale coinvolto e prevedere l'aggiornamento e la specializzazione, coerentemente con il profilo professionale interessato. I progetti non possono prevedere corsi finalizzati al rilascio di nuove qualifiche professionali. I singoli corsi proposti all'interno dei progetti non possono essere inferiori alle 20 ore e superiori alle 400 ore.

COS'E' L'IMPRESA

L'impresa rappresenta una qualsiasi entità che eserciti attività economica indipendentemente dallo status giuridico e dalla modalità di finanziamento. Se la medesima entità controlla più attività, queste sono da considerarsi un'unica impresa (Regolamento UE 1407/2013), cioè un insieme di entità separate dal punto di vista giuridico ma legate da una relazione tra quelle previste dall'elenco seguente:

- un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Con il Regolamento UE 1407/2013, la Commissione Europea ha disciplinato la programmazione 2014-2020, soffermandosi sui contributi de minimis, la cui elargizione segue oggi regole aggiornate. Quelli "de minimis" sono aiuti di Stato, come previsto dagli artt. 92 e 93 del Trattato che istituisce

l'Unione Europea e si inseriscono nel sistema di incentivi per le imprese.

Il massimale equivale a 200.000 euro per gli aiuti de minimis, di cui un'unica impresa può beneficiare da un singolo Stato membro, e di 100.000 euro per le imprese che si occupano di trasporto merci su strada per conto terzi, che comunque non possono utilizzare gli aiuti per l'acquisto dei mezzi adoperati per la propria attività d'impresa.

AIUTI AMMISSIBILI

Come previsto dall'art. 87 (ex art. 92), sono incompatibili con il Mercato Comune, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati o attraverso risorse statali che, favorendo alcune imprese o produzioni, falsino o minaccino la concorrenza.

Di conseguenza, sono ammissibili gli aiuti: a carattere sociale concessi ai singoli consumatori, se accordati senza discriminazioni determinate dall'origine dei prodotti, destinati a ovviare a danni da calamità naturali o altri eventi eccezionali, concessi all'economia di determinate regioni della Repubblica federale di Germania che risentono della divisione del Paese, se necessari a compensarne gli svantaggi economici, destinati a favorire lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione, destinati a promuovere la realizzazione di un importante progetto di comune interesse europeo op-

pure a porre rimedio a un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro, destinati ad agevolare lo sviluppo di talune attività o di talune regioni economiche, sempre che non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria al comune interesse, destinati a promuovere la cultura e la conservazione del patrimonio, quando non alterino le condizioni degli scambi e della concorrenza nella Comunità in misura contraria all'interesse comune, le altre categorie di aiuti, determinate con decisione del Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata su proposta della Commissione.

AIUTI NON AMMISSIBILI

- Concessi a imprese del settore pesca e acquacoltura di cui al regolamento (CE) n. 104/2000 del Consiglio;
- Concessi a imprese del settore produzione primaria dei prodotti agricoli, qualora l'importo dell'aiuto sia fissato in base al prezzo o al quantitativo di tali prodotti acquistati da produttori primari o immessi sul mercato dalle imprese interessate,
- Per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri, ossia direttamente collegati ai quantitativi esportati, alla costituzione e gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse con l'attività di

esportazione;

- Subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.
- Divieto di cumulo

Cumulo aiuti

Il Regolamento 1407/2013, all'art. 5, spiega che se il cumulo avviene con aiuti concessi in base al Regolamento UE 360/2012 della Commissione, il massimale è fissato a 500.000 euro spalmati su tre esercizi finanziari; se avviene con aiuti concessi su regolamenti diversi dal 360/2012, il massimale è di 200.000 euro. I cumuli con finanziamenti concessi per gli stessi costi o per la stessa misura di finanziamento del rischio non sono ammessi nel momento in cui causano lo sfioramento dell'intensità dell'aiuto o dell'importo di aiuto più elevato individuato appositamente da un regolamento di esenzione o da una decisione della Commissione.



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY)

La Regione Sardegna ha aderito al Progetto interregionale per la diffusione e la promozione della Responsabilità sociale delle imprese, intesa come valorizzazione di una sensibilità particolare per l'implicazione sociale delle scelte d'impresa, per la sostenibilità ambientale, per il sostegno di iniziative che implicino una solidarietà verso le persone più deboli e comunque svantaggiate. Per questa ragione, nei programmi di formazione continua sarà opportuno assegnare un'attenzione adeguata a tali problematiche.

Il principio di **Responsabilità Sociale di Impresa** si è sviluppato e affermato negli anni sia attraverso la standardizzazione di modelli di CSR condivisi a livello internazionale, sia attraverso una sempre nuova definizione del concetto da parte delle istituzioni internazionali. L'obiettivo è di creare un clima di maggior responsabilizzazione delle imprese per favorire lo sviluppo sostenibile, la competitività e la coesione sociale. La competitività delle risorse umane, i diritti dei lavoratori di formarsi ed essere inclusi nel mercato del lavoro, la tutela e la salvaguardia delle pari opportunità, costituiscono dei punti fermi su cui strutturare la RSI, una strategia di lungo periodo per aumentare la competitività dell'impresa e del sistema produttivo e nel contempo favorire la coesione sociale.

ORIENTAMENTI

Per Responsabilità Sociale di Impresa (RSI), dall'inglese Corporate Social Responsibility (CSR) si intende l'autoregolamentazione

dell'attività dell'impresa in conformità ai principi etici di sostenibilità, di rispetto dell'ambiente, dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e del tessuto sociale. Le definizioni di RSI varia a seconda dei contesti storico-geografici e si differenzia in svariati approcci e modelli.

Un primo concetto di responsabilità sociale di impresa ha origine dai primi del '900, riconducibile al dibattito che attribuiva alle corporation una funzione civilizzatrice della società, al di là della loro funzione meramente economica. La prima definizione organica del concetto è quella data dal Professore filosofo R. Edward Freeman, con la pubblicazione "Strategic Management: A Stakeholder Approach" del 1984, che lega la strategia manageriale dell'impresa alla teoria degli stakeholder. Secondo questa visione il management strategico dell'impresa integra alla pura attività di business un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle aspettative economiche, ambientali, sociali di tutti i portatori di interesse (stakeholders) e la comunità entro la quale l'organizzazione interagisce. Questo concetto innovativo dell'impresa ha dato il via a modelli di gestione manageriale che non mirano solo alla massimizzazione degli utili degli azionisti, ma che tengono in considerazione le attese e gli interessi degli attori coinvolti a vario titolo nella vita dell'impresa, quali lavoratori, consumatori, azionisti, clienti, dipendenti, fornitori e società nel suo insieme. Le spinte della globalizzazione e la crescente attenzione dei consumatori e della

società civile al comportamento delle imprese portano a considerare i prodotti e i servizi sul mercato non solo relativamente alle loro caratteristiche materiali ma anche quelle non materiali quali rispetto dell'ambiente, rispetto dei diritti dei lavoratori e del contesto, delle condizioni di fornitura ecc. Tra le numerose definizioni di RSI quella più diffusa e generalmente accettata in ambito europeo è la seguente: "Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate" (Libro Verde della Commissione delle Comunità Europee, 2001).

STRUMENTI E STANDARD

L'affermazione del principio di RSI ha portato alla creazione di numerosi strumenti attraverso cui le imprese determinano la propria responsabilità sociale. Tra questi il Bilancio Sociale rappresenta uno strumento di rendicontazione che permette all'azienda di dare visibilità e trasparenza alle attività svolte e ai relativi risultati ottenuti. Attraverso esso, l'impresa o l'organizzazione in genere rende conto del proprio operato agli stakeholders, ossia i portatori di interessi che sono coinvolti dall'azione dell'impresa o dell'organizzazione. Un altro strumento della RSI è il Codice Etico, una "costituzione dell'impresa" attraverso cui vengono stabiliti i principi etici e la responsabilità etico-sociale dell'organizzazione e dei suoi componenti. Esso rappresenta un mezzo che sostiene la reputazione dell'impresa, per rafforzare la fiducia verso l'esterno, in partico-

lare i consumatori e gli investitori. Accanto agli strumenti per affermare la RSI, dagli anni 80' sono stati creati diversi modelli di standardizzazione che mirano alla creazione di modelli condivisi di responsabilità sociale a livello internazionale. Lo standard SA 8000 (Social Accountability), elaborato nel 1997 dall'agenzia statunitense Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA, l'attuale Social Accountability International, SAI), è il più diffuso a livello mondiale ed è applicabile ad aziende di tutti i settori. Lo standard valuta il rispetto da parte delle imprese di nove requisiti sociali di cui otto collegati ai principali diritti umani ed un requisito relativo al sistema di gestione della responsabilità sociale in azienda: lavoro infantile; lavoro obbligato; salute e sicurezza; libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; discriminazione; procedure disciplinari; orario di lavoro; retribuzione; sistemi di gestione. Per la certificazione è richiesta l'uniformità rispetto ad una determinata procedura che prevede: l'esplicitazione di una politica sociale pubblica e definita accessibile a tutto il personale e soggetta a periodiche revisioni; la nomina di un responsabile del management e un rappresentante dei lavoratori; un sistema di pianificazione e controllo delle performance sociali; un sistema di controllo della catena di fornitura, ossia l'implementazione di una procedura di selezione di fornitori e sub-fornitori che rispettino a loro volta i parametri di certificazione SA 8000; la previsione di meccanismi procedurali volti alla risoluzione dei problemi,

comunicazione esterna e rilevazione documentale.

Lo standard AA1000 AccountAbility 1000 (AA 1000), sviluppato nel 1999 dall'Institute of Social and Ethical Accountability, (ISEA), è stato creato con lo scopo di migliorare le performance complessive delle Organizzazioni mediante l'aumento della qualità nell'accounting, auditing e nel reporting sociale ed etico. Non si tratta di uno standard certificabile ma di un processo che favorisce la creazione di un rapporto comune e di fiducia tra impresa e stakeholders, rafforzando i meccanismi partecipativi e l'inclusività, per cui è inteso l'impegno dell'impresa verso gli stakeholders in termini di responsabilità e rendicontazione. Lo standard di processo si sviluppa in diverse fasi: Planning, in cui ven-

gono definiti i valori e gli obiettivi sociali ed etici dell'organizzazione e vengono identificati gli stakeholder (mappatura); accounting, in cui viene definito lo scopo del processo, vengono raccolte ed analizzate le informazioni, identificati gli indicatori e gli obiettivi, sviluppato un piano di miglioramento; Auditing e reporting, in cui viene realizzata una comunicazione scritta o verbale (report) da sottoporre agli stakeholder per ottenerne una condivisione; Embedding, in cui vengono istituiti sistemi (gestione e raccolta delle informazioni, implementazione dei valori, audit interna), sviluppati per rafforzare il processo e per integrarlo nel migliore dei modi; Stakeholder engagement, in cui avviene la pianificazione e nello sviluppo del coinvolgimento degli stakeholder. In tutte le fasi del processo l'organizzazione rimane in stretto collegamento con i suoi gruppi di interesse. Nell'ambito di questo standard assume particolare rilevanza la strategia comunicativa dell'impresa, per cui si intende la sua capacità di comunicare in maniera chiara, efficace ed esaustiva con i diversi stakeholders.



Lo standard ISO 26000:2010 nasce nel 2010 dalla collaborazione tra il gruppo di lavoro ISO e la International Association of Business Communicators, è il risultato dell'accordo di tutta la comunità internazionale su cosa rappresenta la responsabilità sociale e come va attuata. Lo standard, frutto del gruppo di lavoro ISO sulla responsabilità sociale iniziato nel 2005, fornisce una guida a tutti i tipi di organizzazione per quanto concerne la responsabilità sociale. L'esigenza di fornire uno strumento nell'ambito ISO è nata dalla sempre più diffusa consapevolezza che la percezione e le reali prestazioni di una organizzazione nella responsabilità sociale incidono su fattori rilevanti quali: il vantaggio competitivo; la reputazione (immagine); la capacità di attrarre e trattenere lavoratori, soci, clienti o utenti; la motivazione e il morale dei dipendenti (con diretto legame all'impegno e la produttività); la visione degli investitori, proprietari, donatori, sponsor e la comunità finanziaria in generale; il rapporto con le aziende, governi, media, fornitori, colleghi, clienti e con la comunità in cui l'organizzazione opera. Lo standard si pone come un riferimento in grado di fornire linee guida e indicazioni pratiche alle aziende sul tema della RSI: tendenze e caratteristiche della responsabilità sociale; principi e pratiche relative alla responsabilità sociale; fondamentali, questioni e aspettative fondamentali della responsabilità sociale; integrazione, attuazione e promozione di comportamenti socialmente responsabili in tutta l'organizzazione e nella sua sfera di influenza; identificazione

e coinvolgimento degli stakeholder; comunicazione di impegni, performance ecc..

L'EVOLUZIONE DELLA RSI

La base comune di tutti gli standard relativi alla RSI elaborati negli anni ha origine dai principi stabiliti in ambito internazionale, creati al fine di individuare un livello minimo condiviso di responsabilità sociale degli operatori economici. La spinta in questa direzione è stata fornita in particolare: dagli assunti dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU); dal Patto Globale (Global Compact) per gli obiettivi di sviluppo del millennio; dagli orientamenti dell'organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE); dagli orientamenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Passando dall'ambito internazionale e quello europeo, lo sviluppo economico sostenibile è da tempo un principio chiave delle politiche europee. A partire dal Libro Bianco della Commissione Delors nel 1993, l'Europa fa appello alla responsabilità delle imprese europee per contrastare l'esclusione sociale. Da allora, le iniziative europee a favore del dibattito e dell'affermazione del principio di RSI si sono susseguite ed affermate negli anni, tra le principali: i) la strategia di Lisbona e l'Alleanza europea per la responsabilità sociale delle imprese; ii) il Libro Verde della Commissione Europea dal titolo "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese", del 2001; iii) l'istituzione dell'European Multi-stakeholders Forum on CSR, per promuovere la trasparenza, la

del principio di RSI in ambito europeo è rappresentata dalla Comunicazione della Commissione europea "Una strategia europea sostenibile 2011-2014 per la Responsabilità sociale di impresa" dell'ottobre 2011. Le principali novità sono rappresentate dalla nuova definizione aggiornata di CSR e dall'approccio strategico per il periodo 2011-2014. Il documento definisce la RSI come "la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società", e auspica un processo di integrazione sociale, ambientale, etica all'interno delle operazioni commerciali delle imprese, attuato in stretta collaborazione con gli stakeholder. Il processo di integrazione ha il duplice di: massimizzare la creazione di valore condiviso per i loro proprietari/azionisti e per la loro altre parti interessate e la società in generale; individuare, prevenire e mitigare i possibili impatti negativi. L'applicazione del principio della RSI riguarda tutti gli attori del sistema sociale, per i quali sono individuati ruoli e competenze. Il suo sviluppo è competenza delle aziende, mentre alle pubbliche amministrazione compete il ruolo di supporto attraverso misure volontarie e se necessario regolamenti complementari. Il ruolo di sindacati, organizzazioni e società civile nel suo insieme, è di fare pressione al fine di favorire il miglioramento della sua applicazione e la costruzione di soluzioni condivise con le imprese. Consumatori e investitori, attraverso le decisioni adottate, sono in grado di influenzare il comportamento responsabile delle imprese, e i media, nella diffusione delle informazioni, possono far crescere la consapevolezza della società civile in riferimento agli impatti positivi e negativi delle imprese.

Per l'arco temporale 2011-2014, il documento prevede un piano d'azione strategico per guidare e coordinare le politiche sulla Responsabilità Sociale degli Stati Membri dell'UE e per sostenere la Strategia Europa 2020. All'interno del piano d'azione, inoltre, sono presenti delle raccomandazioni e suggerimenti rivolti alla stessa Commissione, alle imprese, agli Stati membri e a tutti gli stakeholder:

- rafforzare la visibilità della RSI e diffondere buone pratiche;
- migliorare e monitorare i livelli di fiducia nell'impresa;
- migliorare le autoregolamentazioni e la co-regolamentazione;
- migliorare i meccanismi premianti di mercato per la RSI;
- migliorare la rendicontazione delle informazioni sociali ed ambientali dell'impresa;
- diffondere e sensibilizzare alla RSI attraverso l'educazione, la formazione e a ricerca;
- sottolineare l'importanza delle politiche di RSI nazionali e regionali;
- migliorare l'allineamento degli approcci alla RSI europea e globale.

Con particolare riferimento alla crisi economica attuale, il documento individua la CSR come uno strumento utile a mitigare gli effetti della crisi come la perdita di lavoro, fornendo un insieme di valori condivisi su cui costruire la coesione sociale, l'occupazione durevole nel medio e lungo e favorire lo sviluppo economico sostenibile.

PROMOFORM
Ente di Formazione Professionale

Via Tiziano n. 29
09127 Cagliari (CA)

Tel: 070/499807
Fax: 0704556610

Email: mail@promoform.net

www.promoform.net