

Manifesto programmatico per la promozione della Responsabilità Sociale Condivisa

Premesso che le organizzazioni firmatarie di questa Carta riconoscono

La Costituzione italiana con particolare riferimento all'articolo 41 che recita: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali."

La responsabilità sociale condivisa, secondo quanto recentemente presentato dal Consiglio d'Europa insieme alla Commissione Europea, come "responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società" nel contesto di impegni reciproci contraddistinti dal consenso, dall'accordo sui diritti reciproci e dagli obblighi nel campo della protezione della dignità umana, l'ambiente e i beni comuni, la lotta contro la povertà e le discriminazioni, la ricerca della giustizia e della coesione sociale, con un'attenzione dovuta alla diversità".

La "sostenibilità" come una priorità strategica irreversibile in grado di creare vantaggi competitivi e la responsabilità sociale quale valore di cui si deve rendere conto e da tener conto per valutare la validità complessiva del progetto dell'organizzazione quale **attore sociale, capace di creare valore per la comunità e contribuire al benessere generale della società in cui è inserita**"

Considerando che le organizzazioni firmatarie di questa Carta condividono i **7 principi della RSI**, elaborati dalla Fondazione Sodalitas¹, quali valori guida nelle loro decisioni e relazioni da orientarsi in chiave di coesione sociale e sviluppo sostenibile:

RESPONSABILITA' E COERENZA_L'impegno principale consiste nel valutare attentamente le conseguenze prevedibili delle proprie azioni su tutti i portatori di interessi legittimi (stakeholder), assumendosene piena responsabilità, e assicurare una coerenza di comportamento rispetto ai principi enunciati.

INTEGRITA' ED EQUITA'_Comportarsi sempre in modo onesto, con buona fede e in maniera equa così da assicurare a tutti i portatori di interessi una effettiva parità di trattamento.

CORRETTEZZA E TRASPARENZA_Rispettare integralmente gli impegni contrattuali nella loro esecuzione, affinché lo scambio produca un beneficio reciproco, assicurando parità di informazioni alle parti interessate, e tutelando il valore di mercato.

CENTRALITA' DELLA PERSONA_Rispettare la dignità del lavoratore e i suoi diritti fondamentali, assicurare buone condizioni di lavoro e di vita, promuovendo la formazione e la crescita professionale del "capitale umano" e garantendo a tutti pari opportunità.

PROTEZIONE DI CONSUMATORI/CLIENTI_Tutelare nel senso più ampio gli interessi di consumatori/clienti e assicurare loro il godimento di un trattamento equo, comunicando in modo corretto le politiche e le attività che possono influenzare le loro scelte.

CITTADINANZA SOCIALE_Contribuire concretamente al benessere della comunità in cui si opera, all'attuazione condivisa dei problemi esistenti sul territorio e alla crescita di relazioni basate sulla fiducia reciproca.

SVILUPPO SOSTENIBILE_Tutelare gli interessi delle generazioni future, riconoscendo la stretta interdipendenza tra decisioni aziendali e impatti ambientali, andando oltre il puro e semplice rispetto formale della norme, impegnandosi per lo sviluppo e l'adozione di tecnologie innovative ed eco - efficienti

Considerando che questo manifesto non indica prescrizioni dettagliate, ma piuttosto pochi **impegni programmatici** basati su principi ed elementi chiave, già sperimentati con successo dalle organizzazioni impegnate da più tempo in materia per una efficace pianificazione del cambiamento,

le organizzazioni firmatarie si impegnano a:

1. Condividere i valori del loro impegno sociale e fare riferimento agli indirizzi comunitari in tema di RSI ribaditi dal presente Manifesto; condividere i valori rappresentati nella Carta delle pari Opportunità concepita per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti nella loro diversità. Il tutto nel pieno rispetto dei progetti autonomamente elaborati e della normativa pubblica in vigore.

2. Avviare, consolidare e condividere politiche di responsabilità sociale sia nella propria dimensione interna ivi comprendendo la gestione delle risorse umane, i diritti dei lavoratori, la salute e la sicurezza sul lavoro, la gestione delle risorse naturali e degli effetti sull'ambiente, sia nella propria dimensione esterna che riguarda le comunità locali, i fornitori, i clienti, i consumatori, il rispetto dei diritti umani e delle istanze ambientali e sociali. Espresso riferimento viene fatto all'implementazione di almeno uno dei punti descritti nella Carta delle Pari Opportunità consentendone il monitoraggio e la rilevazione dei risultati.

3. Contribuire alla diffusione dei principi della RSI partecipando e sostenendo attività di sensibilizzazione e di informazione rivolte a tutte le parti interessate anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro tra la domanda e l'offerta di comportamenti responsabili per offrire a imprese, pubbliche amministrazioni, organizzazioni non profit l'occasione di conoscersi, confrontarsi ed avviare nuove collaborazioni a vantaggio del nostro territorio.

4. Promuovere lo scambio di buone pratiche, al fine di evidenziare la relazione esistente tra la "performance sociale" dell'organizzazione ed i risultati economico finanziari da essa derivanti, alimentando la cooperazione tra tutte le parti interessate e la creazione di reti d'impresa quali strumento privilegiato per diffusione di una sostenibilità di sistema.

Data:..... Letto, condiviso e sottoscritto

¹ Comitato Scientifico, composto da:

- Elio Borgonovi, Direttore IPAS (Istituto di Pubblica Amministrazione e Sanità) "Carlo Masini", Università Bocconi
- Luigi Campiglio, Rettore Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
- Sergio Lanza, Direttore Centro Interdisciplinare Lateranense e Presidente di Finetica (Lateranense Bocconi)
- Sebastiano Maffettone, Direttore Centro di Ricerca e Studi sui Diritti Umani, LUJSS, Roma
- Lorenzo Sacconi, Direttore di Economica Centro interuniversitario per l'etica economica e la responsabilità sociale d'impresa
- Simon Zadek, Chief Executive O icer Institute of Social and Ethical Accountability, Londra
- Stefano Zamagni, Professore ordinario Facoltà di Economia, Università degli Studi di Bologna



Carta per le pari opportunità

e l'uguaglianza sul lavoro

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- ■ ■ **definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- ■ ■ **individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- ■ ■ **superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- ■ ■ **integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- ■ ■ **sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- ■ ■ **monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- ■ ■ **individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- ■ ■ **fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- ■ ■ **comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- ■ ■ **promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Con l'adesione di



Promossa da





**Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro**

La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. Realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità e il riconoscimento di potenziale e competenze individuali, non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa.

La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia.

La Carta per le Pari Opportunità, promossa da Fondazione Sodalitas insieme con l'Ufficio Consigliere Nazionale di Parità e con le reti d'impresa eticamente orientate è riconosciuta dall'Unar, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri quale strumento più efficace per la valorizzazione delle risorse umane e la diffusione di una cultura di responsabilità sociale all'interno delle organizzazioni di varia natura.

Per aderire alla Carta delle Pari Opportunità sono disponibili due modalità:

-registrazione on line al seguente link <http://cartapariopportunita.it/contenuti/adesione.aspx>

-riempire il presente modulo indicando il nome del firmatario e la posizione che gli attribuisce i poteri per firmare la Carta.

In entrambi i casi, la Segreteria Organizzativa invierà una Carta personalizzata da rispedire firmata e datata a

Segreteria Organizzativa della Carta per le Pari Opportunità:

Fondazione Sodalitas, via Pantano 2, 20122 Milano.

Ad adesione avvenuta, ciascun firmatario sarà inserito tra le aziende aderenti alla Carta e avrà l'opportunità di valorizzare le proprie iniziative e buone pratiche, segnalandole alla Segreteria Organizzativa.

Inoltre, una volta all'anno, Vi sarà richiesto di compilare un questionario sulle azioni intraprese, che contribuirà a fare il punto sullo stato di attuazione della Carta in Italia.

Nome dell'impresa _____

Firmatario _____

Indirizzo _____

Città _____ Provincia _____ CAP _____

Email _____ Telefono _____

Carica in azienda: Presidente Ammin. Delegato Consigliere di amministrazione Direttore Generale

Settore di attività: industria finanza servizi altro

Numero di dipendenti _____ Gruppo (se multinazionale) _____ Fatturato _____

Come siete venuti a conoscenza della Carta della Diversità? _____

Autorizzo il trattamento dei dati personali, ivi compresi quelli sensibili, ai sensi e per gli effetti del decreto legge 196/2003

Data _____

timbro e firma _____