

«Diamo Anima alla Csr d'impresa»



Ha portato la **Csr nel cuore delle aziende associate**. Anche nelle grandi aziende di Stato. Ha un pallino che sembra ancora una sfida nell'Italia dei ritardi sulle politiche responsabili: **puntare sulla governance**. Forse anche perché nel Dna dell'associazione c'è la valorizzazione del rapporto con gli stakeholder, che a Roma sono spesso e volentieri le "relazioni istituzionali". **Sabrina Florio** è al secondo mandato alla presidenza di **Anima per il sociale nei valori d'impresa**, associazione che ha contribuito a fondare nel 2001 e promossa da Unindustria. È anche alla guida dell'azienda di famiglia, la farmaceutica So.Se.Pharm. E, non bastasse, è anche una serie di altre cose "impegnate" dentro e fuori Confindustria. Dove ha aperto una porta alla Csr per le Pmi, nella consapevolezza si tratti «di investimenti a lungo termine». Obiettivi che – nel rispetto dell'equilibrio a distanza con la lombarda Sodalitas - si augura di «vedere realizzati con successo».

Come cresce e si afferma un'associazione come Anima in un quadro imprenditoriale molto "istituzionale" come quello di Roma?

Anima offre uno spaccato, attraverso le sue associate, del panorama economico nazionale, che va dalle Pmi alle multinazionali alle aziende a partecipazione statale. È per noi quindi motivo di orgoglio, quello di essere riusciti a mettere sotto lo stesso cappello realtà fra loro così diverse, anche nei modi di intendere e gestire la Csr. Una diversità che non può che rappresentare una risorsa e una ricchezza per tutti gli associati. Lo scambio di esperienze è uno dei motivi per cui, con la mia presidenza, ho voluto organizzare le riunioni interne dell'associazione (i Consigli direttivi e le Assemblee degli associati) presso le sedi delle aziende associate, alla presenza del presidente o dell'amministratore delegato, che per l'occasione accoglie Anima illustrando in prima persona la vision aziendale sul tema della sostenibilità. Credo che questa modalità sia una vera e propria best practice, perché in questo modo, siamo riusciti in pochi anni a innalzare il livello di accreditamento dell'Associazione all'interno delle aziende, e al contempo a rafforzare il tema della Csr all'interno delle associate. Il fatto di aver coinvolto in queste iniziative anche il top management delle aziende a partecipazione statale non può che dar credito al nostro impegno e al nostro obiettivo di far sì che la Csr sia sempre più parte integrante dei piani industriali delle aziende.

All'interno di Confindustria esistono altre associazioni come Anima? La vostra realtà rappresenta una linea nazionale di Confindustria, o è solo una decisione di Unindustria?

Anima nasce a Roma nel 2001 all'interno di Uir Femminile Plurale, composta dalle donne imprenditrici dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma (oggi Unindustria) come braccio operativo dedicato alla Csr. La sua nascita dunque è avvenuta per volontà dell'allora presidente Uir Giancarlo Elia Valori, in raccordo con la fondatrice di Anima Nicoletta Fiorucci. In Assolombarda a Milano c'è la Fondazione Sodalitas con cui da sempre collaboriamo in forza della nostra comune missione di diffondere e promuovere la cultura della sostenibilità tra le imprese. Quindi parliamo di due realtà, Anima e Sodalitas, che fanno riferimento a due diverse Territoriali di Confindustria. A livello di Confindustria nazionale, il tema della Csr è presidiato dalla Commissione Cultura, presieduta da Alessandro Laterza. Durante lo scorso mandato, Anima ha collaborato attivamente con il Gruppo di Lavoro sulla Csr della Commissione Cultura, sia attraverso l'organizzazione di Forum territoriali sulla Csr, sia con il progetto pilota di implementazione degli indici di sostenibilità. Attualmente, le attività della neo insediata Commissione Cultura, sono in fase di riorganizzazione.

È ormai un decennio che esiste l'associazione: cosa è cambiato all'esterno e all'interno di Anima?

Quando Anima è nata il concetto della sostenibilità era ancora poco diffuso, e spesso si confondeva ancora con la filantropia. Negli anni abbiamo visto maturare l'attenzione verso la gestione sostenibile dell'impresa, che implica vantaggi competitivi e ottimi risultati di business. La sfida futura è senz'altro parlare di Governance, dell'importanza cioè di radicare la Csr all'interno delle strategie aziendali con il pieno coinvolgimento del top management, come appunto ho riferito nella risposta precedente. Questo cambiamento ha avuto alcune ripercussioni sulle attività e sulle linee tematiche dominanti dell'associazione, che, pur non abbandonando i temi del sociale e della collaborazione virtuosa con il non profit, ha abbracciato sempre più il tema del legame fra Sostenibilità – Competitività e degli aspetti relativi alla dimensione interna della Csr, quali welfare aziendale e attenzione al diversity management. D'altra parte anche una recentissima indagine sul rapporto fra sostenibilità e competitività (realizzata da Rga, nostra azienda associata, Sap e Green Business) ha dimostrato che a raccogliere buoni risultati sono soltanto quelle aziende che hanno iniziato ad integrare la sostenibilità nel loro business. Invece, le imprese attratte dalla sostenibilità per un effetto moda e che hanno quindi puntato tutto sulla comunicazione, hanno riscontrato che parlare di sostenibilità senza farla è più un costo che un'opportunità.

Essere a Roma, vicino alla politica nazionale, comporta qualcosa?

Anima nasce con l'Accordo-quadro siglato con il Comune di Roma, per combattere il disagio sociale della città e implementare quindi la realizzazione del Piano Regolatore Sociale, documento programmatico che definisce le politiche sociali dell'Amministrazione Comunale. Da qui ha preso forma la missione dell'associazione: offrire una piattaforma per la triangolazione tra Istituzioni, Imprese, Terzo Settore, promuovendo iniziative comuni per qualificare il mondo dell'impresa su obiettivi sociali ed etici, per un welfare più sano ed equilibrato. Direi quindi che il fatto di essere a Roma, sicuramente ha inciso sulla nostra nascita e sul percorso che abbiamo intrapreso. Abbiamo sempre cercato di coinvolgere le istituzioni nei nostri progetti. Ricordo gli 'Incontri con le Istituzioni', organizzati con i principali Ministri competenti in materia, per ragionare insieme sui temi della responsabilità sociale d'impresa, il più recente progetto 'Incontriamoci sul territorio' allo scopo di favorire l'incontro fra le piccole e medie organizzazioni di volontariato, le Pmi e le Istituzioni territoriali, e infine, il recente protocollo d'intesa siglato con l'Assessorato lavoro e formazione della Regione Lazio finalizzato al rafforzamento del mercato del lavoro.

Un confronto ideale tra Roma (centro istituzionale) e Milano (centro finanziario) sulla Csr.

Ribadendo il concetto che parliamo di un confronto ideale, direi che a Roma si respira forse un approccio alla Csr più focalizzato sull'importanza del legame dell'impresa con il territorio e con gli stakeholder, in primis quelli istituzionali, vista la localizzazione geografica dei decisori nazionali. Non a caso molte aziende hanno localizzato a Roma i loro uffici di rappresentanza e di relazioni istituzionali. Una iniziativa come la [Carta della Csr](#), promossa da Osservatorio Socialis, per fare un esempio recente, viene realizzata qui a Roma, e direttamente presentata alla Camera, alla presenza dei parlamentari di tutti gli schieramenti politici e a fine anno si prevede di presentarla anche in Senato. Facendo anche riferimento alla nostra esperienza, direi che a Milano si affrontano maggiormente questioni legate alla Finanza Etica e agli investimenti socialmente responsabili, del resto è Milano la sede della Borsa. Non credo comunque vi sia una sostanziale differenza tra Roma e Milano sulla Csr, in quanto una vera e propria cultura della Responsabilità Sociale d'Impresa, indipendentemente dalla città in cui ci si trovi ad operare, non può esulare da una fattiva collaborazione e dialogo tra istituzioni, imprese e terzo settore, la famosa triangolazione di cui si parlava prima.

Cosa significa "buona occupazione"? A che punto siete con questo progetto?

Come dicevo prima, Anima a giugno del 2011 ha siglato con l'Assessorato al lavoro e formazione della Regione Lazio un protocollo d'intesa per la realizzazione di interventi

diretti a sostenere la "buona occupazione" e la promozione della cultura della responsabilità sociale d'impresa, nell'ambito del piano strategico dell'Assessorato 'Lazio 2020' finalizzato al rafforzamento del mercato del lavoro. Per buona occupazione intendiamo una occupazione sostenibile, responsabile, inclusiva e intelligente, e per realizzarla occorrono tutta una serie di strumenti operativi, capaci di qualificarla in tal senso. Penso ad esempio a interventi diretti a facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani, il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori espulsi o a rischio di espulsione, misure di conciliazione tempi vita-lavoro, progetti, anche di carattere territoriale, settoriale o aziendale, per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa. Il progetto è nato con l'obiettivo di delineare, insieme all'Assessorato e ad alcune aziende associate, alcune modalità di premialità per le aziende impegnate nella Csr; inoltre, si è collaborato attivamente per la diffusione e fruizione dei fondi messi a disposizione, attraverso bandi pubblici, in materia di "buona occupazione". Per il momento, attendiamo la definizione della nuova giunta regionale per delineare insieme le attività future. La nostra attenzione, in continuità con i progetti svolti in passato in collaborazione con la Città dei Mestieri, è concentrata sul reinserimento di persone fuoriuscite dal mondo del lavoro, in particolare over 50, e ci piacerebbe offrire il nostro contributo anche sul difficile tema dell'occupazione giovanile.

Il progetto Pmi, a che punto si trova? Quali indicatori prevede? A quante aziende si è rivolto?

Nel 2011, proprio in risposta all'esigenza di rendicontare gli aspetti della responsabilità sociale e sostenibilità per le Pmi e, al contempo, valorizzarli, è stato elaborato dalla Commissione Cultura di Confindustria il documento "Indicatori di Sostenibilità per le Pmi", delle vere e proprie linee guida per la rendicontazione che si adattano in maniera adeguata ed efficace alla realtà peculiare delle Pmi. Gli indicatori individuati fanno riferimento alle aree sviluppate nell'ambito dei sistemi di rendicontazione internazionale del Global Compact delle Nazioni Unite, del GRI-G3 e AA1000 per le grandi imprese. Anima – parallelamente ad Abi – sta portando avanti un Progetto Pilota con le aziende del comitato Piccola Industria di Unindustria per l'applicazione di questi indici, in linea con il Protocollo d'Intesa tra Confindustria, Abi e Ministero dello Sviluppo economico, sottoscritto nel 2011 e rinnovato nel gennaio 2012. L'obiettivo del Progetto è di dotare le imprese aderenti di un proprio report/executive Summary sulla sostenibilità dell'impresa integrato nel bilancio d'esercizio o in accompagnamento allo stesso e definire con le Banche la tipologia di premialità per le imprese partecipanti. Il progetto per ora si rivolge alle Pmi associate ad Anima e a quelle del Comitato Piccola Industria di Unindustria, che a loro volta aderiscono a Confindustria. Trattandosi di un pilota, per il momento stiamo seguendo solo 11 imprese, un piccolo campione su cui possiamo concentrare l'opportuna assistenza e consulenza. Abbiamo infatti realizzato con Kpmg, azienda associata, degli

incontri di formazione per le imprese aderenti, allo scopo di presentare il questionario degli indicatori di sostenibilità, raccogliendo ed elaborando al contempo dati e informazioni. Condivideremo poi i risultati a livello di sistema confindustriale e bancario, e li presenteremo in un convegno pubblico. La chiusura del progetto è ovviamente legata al feedback che daranno le imprese e all'attenzione che vorranno dedicate all'iniziativa in linea con le loro attività di business.

Che tipo di rapporto c'è con altre realtà associative, per esempio il Csr Manager Network?

Il network della nostra Associazione si è arricchito nel corso degli anni e Anima ha acquisito una crescente influenza nel panorama delle associazioni attive sulla Csr. Spesso siamo invitati a prendere parte a convegni, tavoli, gruppi di lavoro in materia. Con il Csr Manager Network abbiamo un ottimo rapporto di collaborazione. L'attuale presidente Fulvio Rossi, manager Csr di Terna, è un nostro consigliere, così come lo è stata la past president Caterina Torcia. Veicoliamo le iniziative del Network attraverso i nostri canali di comunicazione e recentemente abbiamo anche collaborato ad una loro iniziativa di indagine sulla professione del Csr manager. Oltre a Sodalitas, tra gli altri enti con cui collaboriamo, posso citare Symbola, Ferpi, la Fondazione Icsr, Pentapolis, Errepi Comunicazione, Next. Fare Rete, questo è il nostro obiettivo.

Qual è il rapporto con le università?

Da sempre Anima collabora con le Università. I nostri soci, in forma di volontariato manageriale, spesso svolgono lezioni universitarie in materia di Csr. È stato il caso della collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma con cui abbiamo attivato in passato un vero e proprio corso universitario, condividendo programma di studi e corpo docente. In particolare poi, siamo promotori del [Master in Management e Responsabilità Sociale promosso dalla Pontificia Università San Tommaso d'Aquino](#) e collaboriamo attivamente con la Luiss. Crediamo nel ruolo sempre più attivo di analisi e approfondimento della Responsabilità sociale da parte delle Università: è necessario infatti ridurre il più possibile la distanza tra lo studio della governance e l'applicazione al mondo del lavoro. La recente ricerca del Csr Manager Network "La professione della Csr in Italia" evidenzia come la figura del Csr manager sia una professione in continua crescita, che mostra ampi sbocchi professionali anche in futuro. Il numero dei manager della sostenibilità è quadruplicato negli ultimi cinque anni, considerando solo le società quotate. Siamo dunque alla vigilia della nascita di un interessante mercato del lavoro e al consolidamento di una professione che sta diventando sempre più presente e autorevole all'interno delle imprese. Per questo ritengo sia fondamentale mettere a disposizione il nostro know-how nel campo della formazione.

Obiettivi a breve e a medio-lungo termine. Quanti soci?

Proseguiremo nella promozione della cultura della Csr. Per questo ho intenzione di organizzare altri incontri 'Manager con Anima' per veicolare la conoscenza di progetti di Responsabilità Sociale di Impresa creativi e innovativi, e gli incontri 'Anime Diverse', per puntare l'attenzione sul tema del Diversity Management e del Welfare aziendale. Obiettivo più a medio-lungo termine: implementare questa cultura nelle Pmi e realizzare un progetto sulla salute che mira alla sensibilizzazione delle aziende, affinché possano organizzare al loro interno dei programmi di informazione e prevenzione rivolti ai dipendenti. Per quanto riguarda poi il consolidamento dell'Associazione intendo allargare la base associativa e il network, cercando di coinvolgere altre imprese best practice nel campo della sostenibilità, sia grandi che piccole e medie.

Quando scade il mandato? Si ricandiderà?

Ho rinnovato già il mio mandato di Presidenza a luglio di quest'anno e sarò in carica fino al 2014. Spero di poter portare a termine i progetti avviati e quelli in programma. La Responsabilità Sociale d'Impresa è un investimento nel lungo termine e spesso anche dare vita a nuovi progetti e vederli realizzati con successo richiede tempo, oltre che una forte motivazione e un importante investimento di know-how da parte di tutti.