

CSR: test su costruzioni ed opere pubbliche

Intervista all'ing. Nicola Bagnovini, direttore della Società svizzera impresari costruttori (SSIC), Sezione Ticino

Qual è il suo giudizio generale sull'insediamento della responsabilità sociale d'impresa nella Legge sulle commesse pubbliche? ...e sui 30 criteri che il Consiglio di Stato ha fissato?

Il principio di premiare nell'aggiudicazione di commesse pubbliche le imprese virtuose anche nella responsabilità sociale lo posso anche condividere, e oltretutto rispecchia una tendenza in atto un po' in tutti gli ambiti economici. A questo punto il problema consiste nell'adottare un sistema di valutazione che non sia troppo complicato da controllare, che non crei eccessiva burocrazia alle aziende e che non si presti troppo facilmente ai ricorsi.

Alcuni dei trenta criteri che il Cantone vorrebbe adottare destano parecchie perplessità e dubbi sulla loro pertinenza nell'ambito della costruzione (penso ad esempio al telelavoro o all'orario flessibile), ma credo che ciò sia dovuto alla volontà di stabilire tali criteri in modo univoco per tutti i settori economici. Spero che almeno l'attribuzione dei punteggi ottenuti venga adattata alle peculiarità settoriali. I progetti pilota che lo Stato vorrebbe introdurre nei prossimi mesi a titolo sperimentale, proprio partendo dal settore principale della costruzione, ci daranno indicazioni un po' più precise.

Praticamente come si comporta l'impresa in questo ambito, che concerne governance, mercato, risorse umane, rapporto con la comunità, protezione ambientale...?

Le nostre aziende sono già sensibili alla Responsabilità sociale d'impresa (CSR). Se solo penso a tutte le prestazioni a favore dei lavoratori contenute nel Contratto collettivo, dovremmo già ricevere il massimo dei punti per i criteri della socialità. Lo stesso vale per i parametri legati al sostegno finanziario al territorio che, da sempre, imprese e artigiani riservano ad associazioni sportive, culturali e benefiche, sotto forma di donazioni o sponsor. Tutte le imprese sono dunque attente alla socialità, magari senza rendersene conto. Un po' diverso è il discorso ambientale proprio in funzione della tipologia della nostra attività, spesso tradizionale, anche se una maggiore attenzione alla questione ambientale è stata coltivata negli ultimi anni, soprattutto nell'ambito del riciclaggio di materiali inerti e del risparmio energetico.

È diffuso l'uso dei "formulari di autovalutazione"? Questo può comportare per le piccole imprese adem-



pimenti anche burocratici, pratiche amministrative, maggiori costi?

La Società svizzera impresari costruttori Sezione Ticino ha invitato, alcuni mesi fa, le imprese associate a compilare il formulario di autovalutazione allestito dalla Camera di commercio del Cantone Ticino. È stato un esercizio molto utile per ogni azienda per capire a che punto si trovava a livello di CSR e per rendersi conto che questa materia non è poi tanto lontana dalle buone pratiche in vigore da anni nelle aziende. Tra l'altro, i risultati scaturiti dall'autovalutazione sono stati incoraggianti.

A livello burocratico, il problema non è causato dalla compilazione dell'autovalutazione, bensì dalla documentazione necessaria per comprovare la correttezza delle risposte, ed è proprio questo che preoccupa le aziende e i committenti che saranno chiamati a comprovare il punteggio raggiunto per la CSR dai singoli concorrenti.

...e dei "Rapporti di sostenibilità" che, dalle grandi aziende, si stanno estendendo anche a quelle piccole?

Secondo me il sistema meno complicato per certificare il punteggio di ogni azienda sulla base degli indicatori stabiliti dal Cantone è appunto quello di allestire un Rapporto di sostenibilità che riporti, con tanto di asseverazione da parte di un ente neutro, il punteggio raggiunto da ogni azienda. La SSIC TI sta lavorando assieme alla Camera di commercio ed alla SUPSI per proporre un modello di Rapporto di sostenibilità che agevoli le imprese nell'allestimento di questo documento. Il problema pratico consiste nei tempi lunghi necessari per l'elaborazione di questo documento e soprattutto per asseverarlo. Potrebbero

essere necessari alcuni anni per rendere il Rapporto di sostenibilità CSR un documento disponibile in tutte le aziende.

Pensa che i criteri previsti siano sufficientemente oggettivi, oppure vi sia il pericolo di una scarsa trasparenza, di discrezionalità o altro?

Si è cercato di elaborare dei criteri "misurabili" in modo che gli stessi siano valutabili con la necessaria oggettività. Semmai i problemi potrebbero nascere in merito ai parametri scelti per valorizzare questi criteri. Le donazioni, solo per citare un esempio, andranno valutate in proporzione alla dimensione dell'impresa. Anche questi aspetti possono far nascere discussioni. Per quanto riguarda la trasparenza e la discrezionalità reputo che questo non sia un problema, a condizione che queste informazioni siano trattate confidenzialmente dall'ente certificatore del Rapporto di sostenibilità.

L'azienda dovrà avere anche un responsabile al suo interno? Con quali caratteristiche e quale formazione?

Avere un responsabile della CSR in azienda sarà importante almeno per allestire e tenere aggiornato il Rapporto di sostenibilità. Non sarà di certo un esperto vero e proprio di CSR in quanto, in Ticino, la stragrande maggioranza delle imprese di costruzione sono di piccole e medie dimensioni. Posso immaginare che il responsabile del personale o il contabile aziendale possa prendere in mano questo ambito. La SSIC TI, in collaborazione con la Camera di commercio e l'Amministrazione cantonale, farà comunque la propria parte a livello di formazione per cercare di agevolare le imprese in questo ulteriore e gravoso compito.

Voi costruttori sarete i protagonisti di un primo test pilota con l'Amministrazione cantonale. Come vi state organizzando in termini pratici?

Innanzitutto, va detto che siamo preoccupati, in quanto non siamo assolutamente pronti all'introduzione del criterio CSR tra quelli di aggiudicazione delle commesse pubbliche. Documentare e controllare i 30 criteri indicati dal Cantone sarà complicato e oneroso dal profilo burocratico. Come detto in precedenza, noi stiamo puntando per l'introduzione del Rapporto di sostenibilità nelle aziende e per questo abbiamo individuato un'impresa di costruzione per fare da "apripista", così che tutte le aziende abbiano un esempio concreto di questo strumento per adattarlo alle rispettive realtà.

A gentile richiesta

Operatività e rischi in azienda. Possiamo richiedere informazioni sullo stato vaccinale ai dipendenti?

Per assicurare l'operatività dell'azienda, valutare i rischi aziendali legati alla produttività e quindi organizzare le sostituzioni per le assenze, è possibile fare un sondaggio interno per sapere quali lavoratori sono vaccinati con una, due o tre dosi, rispettivamente per sapere chi è guarito negli ultimi 4 mesi?

Di principio la richiesta del Green Pass (GP, certificato Covid) da parte del datore di lavoro potrebbe costituire un'illecita ingerenza nella sfera personale del lavoratore, il quale, a fronte della domanda illegittima da parte del datore di lavoro, avrebbe anche il diritto di non dar seguito all'istruzione o di mentire senza subire alcuna conseguenza. La richiesta potrebbe invece essere considerata legittima quando il datore di lavoro può giustificare la necessità di ottenere l'informazione con un'effettiva e oggettiva pertinenza professionale (contatti con i clienti, attività che si svolgono in stretto contatto con altri collaboratori, uffici open-space, impossibilità di svolgere il lavoro in smart working). Le attuali direttive del Consiglio federale dispongono in effetti che è possibile richiedere legittimamente ai lavoratori di informare il datore di lavoro sulla loro personale situazione di vaccinazione solo se parallelamente possono giustificare che la presentazione del GP è necessaria ed opportuna nell'ambito delle misure di protezione aziendali, per garantire la salubrità e la sicurezza del luogo di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici, dei clienti/utenti e dei fornitori. Il Consiglio federale sottolinea che, nel li-

mite del possibile, il datore di lavoro dovrà privilegiare il certificato light, senza però specificare quale sia il limite entro il quale il certificato light è considerato come sufficiente, e pertanto quando esso costituisce l'unica richiesta legittima. Sostanzialmente, quindi, la valutazione oggettiva per giustificare l'esigenza dell'una o dell'altra richiesta è lasciata al datore di lavoro il quale, per essere conforme ai principi legali che proteggono la personalità dei lavoratori, dovrà (in caso di contestazione da parte del lavoratore), dimostrare che tale misura è necessaria e soprattutto proporzionale nell'ambito di tutte le misure che l'azienda può adottare per garantire la protezione adeguata ai dipendenti, agli utenti ed ai fornitori. Il datore di lavoro dovrà sempre ed in ogni caso garantire l'adeguata protezione dei dati; di conseguenza le informazioni fornite dai dipendenti dovranno essere utilizzate unicamente allo scopo richiesto ovvero nell'ambito delle misure di protezione messe in atto in azienda. La situazione attuale è caratterizzata da un tasso di trasmissibilità del virus importante che costringe un numero elevato di persone alla quarantena. Ciò può comportare delle serie problematiche aziendali quando più persone sono costrette ad assentarsi dal posto di lavoro per rispettare le quarantene e l'isolamento, comportando blocchi di produzione o di attività, rispettivamente rallentamenti pregiudizievole dell'attività. Attualmente la durata della quarantena è stata ridotta a 5 giorni, mentre per quanto ri-

guarda l'isolamento, questo ha una durata minima di 5 giorni o più a dipendenza del risultato del test. Non è di contro tenuto ad effettuare la quarantena chi è stato vaccinato completamente, chi ha ricevuto la terza dose di richiamo o chi è guarito negli ultimi 120 giorni (circa 4 mesi). La richiesta ai dipendenti di informazioni precise circa il loro stato vaccinale (quante dosi e da quanto tempo), è di principio illegittima come lo è di principio la domanda diretta sulla vaccinazione, proprio perché il datore di lavoro non può imporre la vaccinazione al lavoratore, ma solo la presentazione del GP (che può presupporre la vaccinazione, ma anche l'esito negativo di un test). La particolare situazione attuale può a mio avviso, ed a titolo eccezionale, legittimare la richiesta di informazioni dettagliate sullo stato vaccinale del dipendente nella misura in cui la sua assenza comporterebbe serie problematiche a livello aziendale quali per esempio blocchi di produzione/o dell'attività, rallentamenti pregiudizievole dell'attività, ovvero situazioni che giustificano una preventiva pianificazione aziendale delle possibili assenze e sostituzioni. La richiesta di stato vaccinale dettagliato del dipendente non sarà invece giustificata nel caso in cui l'attività può essere svolta in modalità smartworking come pure nei casi in cui la presenza in azienda non è necessaria per la continuazione dell'attività lavorativa.

Avv. Laura Cansani
Studio legale e notarile Delogo

Giurisprudenza

La raccolta illecita di messaggi privati da parte del datore di lavoro. Sentenza del Tribunale federale 4A_518/2020 del 25 agosto 2021. La A SA è una società che gestisce centri di formazione linguistica. L'azienda ha assunto Z dal 1° ottobre 2013 come direttore operativo al 100%. Il contratto di lavoro prevedeva, tra le altre cose, la messa in dotazione al lavoratore di un telefono e di un computer portatile, da utilizzare esclusivamente per scopi professionali, su riserva della possibilità per il datore di lavoro di controllare l'uso corretto del dispositivo. Con lettera raccomandata del 16 dicembre 2016, il datore di lavoro ha notificato al dipendente la disdetta immediata del contratto di lavoro, accusandolo di aver fatto commenti maleducati e indecenti sul posto di lavoro e di aver commesso atti osceni di natura sessuale. A comprova degli addebiti mossi al dipendente, il datore di lavoro disponeva di alcuni messaggi e-mail e WhatsApp a sfondo sessuale scambiati dal lavoratore con alcune colleghe. Z ha avviato una causa giudiziaria contro il suo ex datore di lavoro, avanzando diverse pretese. Tra queste figurava anche la richiesta di un'indennità per torto morale, in ragione dell'utilizzo da parte del datore di lavoro di alcuni messaggi privati recuperati dagli strumenti informatici concessi in dotazione a Z per uso professionale. Sia il tribunale di prima istanza

che quello di seconda istanza hanno riconosciuto a Z tale indennizzo, in misura di CHF 5'000.-. La Corte di appello ha in aggiunta stralciato dagli atti di causa i messaggi e-mail e WhatsApp di cui si è detto sopra. Il datore di lavoro può trattare i dati relativi al dipendente solo nella misura in cui si riferiscono alla capacità del dipendente di svolgere il suo lavoro, o sono necessari per l'esecuzione del contratto di lavoro. Si applicano inoltre le disposizioni della Legge federale sulla protezione dei dati (art. 328b CO). Dopo aver confermato che la raccolta di messaggi e-mail e WhatsApp scambiati dal dipendente costituisce un trattamento di dati ai sensi dell'art. 3 LPD e deve rispettare il principio di proporzionalità, il Tribunale federale si è chinato sulla questione a sapere se il trattamento dei dati in questione fosse lecito o meno. Le informazioni di natura personale trasmesse tramite messaggia elettronica rientrano nel campo della protezione della sfera privata e intima della persona. L'intrusione di un terzo in questa sfera, in particolare per raccogliere informazioni, costituisce una violazione della personalità. Tuttavia, il Tribunale federale ritiene che l'art. 328b CO introduca una presunzione di liceità del trattamento dei dati se il trattamento "riguarda la capacità del lavoratore di svolgere il suo lavoro o è necessario all'esecuzione del contratto". Nella fattispecie, il datore di lavoro ha sostenuto di

essere autorizzato dall'art. 328b CO a trattare i dati in quel modo. Anche secondo la dottrina, la necessità di raccogliere prove in previsione di una causa relativa alla cessazione del rapporto di lavoro può rientrare nell'ambito dell'art. 328b CO. Tuttavia, la Corte d'appello ha rilevato come vi fossero altri mezzi di prova meno invasivi che potevano raggiungere l'obiettivo del datore di lavoro, ad esempio domandare l'audizione testimoniale di altri dipendenti. Il Tribunale federale ha appoggiato tale posizione, confermando dunque che il datore di lavoro avrebbe potuto individuare altri mezzi di prova da utilizzare contro il dipendente ed evidenziando che il fatto di aver liberamente usufruito dei messaggi concernenti la sfera privata e intima del dipendente fosse da ricondurre a una totale mancanza di considerazione per la sua personalità. Il riconoscimento di un'indennità per torto morale è stato dunque ritenuto giustificato. La sentenza ci mostra come il datore di lavoro debba mantenere un atteggiamento prudente nell'utilizzo di messaggi di natura privata del dipendente, anche in previsione di una causa civile in materia concernente la cessazione del rapporto di lavoro. Occorre che prima si valuti l'esistenza o meno di altri mezzi di prova che possano garantire il medesimo risultato.

Avv. Simone Beraldi
Studio legale e notarile Delogo

Editoriale

Il tema dominante della responsabilità sociale ed ambientale entra anche nella normativa che regola l'assegnazione degli appalti pubblici. I fattori considerati ed i criteri di valutazione saranno oggetto di un progressivo affinamento e, in attesa dello sviluppo del programma, c'è da augurarsi che le procedure non lascino spazio alla discrezionalità o all'opacità interpretativa. Le imprese, soprattutto se piccole, sono chiamate a nuovi adempimenti e carichi di lavoro, valutazioni, nomina di uno specialista e predisposizione di documenti. Il tutto in un momento non fra i più rosei per la nostra economia. A livello generale si affacciano alcune considerazioni: anzitutto se i criteri CSR saranno interpretati ed applicati in modo uniforme, anche sui mercati nostri concorrenti. Conoscendo le realtà di certi Paesi con cui le nostre imprese si confrontano, qualche dubbio è lecito. Una seconda considerazione concerne il tema del divario fra effettiva implementazione delle norme sulla sostenibilità ed approccio prevalentemente formale, il cosiddetto greenwashing. Basterebbe il tema della parità di genere ad illustrare un divario comunissimo. Infine vi è il secondo tema rilevante che la Newsletter indica, cioè quello dell'uso di prodotti naturali, metalli o altro, e della responsabilità aziendale nel tracciamento delle loro supply chains. Un compito che sovente si rivela complesso quanto più si risale lungo la catena, soprattutto nel caso di certe risorse i cui contesti di origine sono quanto meno incerti. Responsabilizzare il trader e, a maggior ragione, l'impresa che utilizza quei materiali, può costituire in certi casi una forzatura normativa che, ancora una volta, non trova lo stesso riscontro in altre giurisdizioni.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **CSR: test su costruzioni ed opere pubbliche**
- **Responsabilità sociale ed altre novità legislative 2022**
- **A gentile richiesta / Operatività e rischi in azienda. Possiamo richiedere informazioni sullo stato vaccinale ai dipendenti?**
- **Giurisprudenza / Raccolta illecita di messaggi privati da parte del datore di lavoro**

Nuovi standard al via

Responsabilità sociale d'impresa e commesse pubbliche

Intervista a Jenny Assi e Caterina Carletti, docenti e ricercatrici SUPSI

La legge cantonale sulle commesse pubbliche (LCPubb) considera ora anche la RSI (CSR-Corporate Social Responsibility), attraverso una serie di 30 elementi da valutare, nello stilare le classifiche di offerta. I temi sul tappeto sono rilevanti e di stretta attualità, dal codice etico da seguire alle relazioni con clienti e fornitori, dalle materie prime impiegate ai criteri ed agli standard di produzione, dalle certificazioni alla formazione ed alle condizioni di lavoro del personale, inclusi equilibri lavoro-famiglia e di genere, la gestione dell'energia e dei rifiuti, i rapporti con la comunità e le associazioni locali, la mobilità e la logistica, la comunicazione interna ed esterna in tutte le sue forme, ed altro ancora.

Le aziende hanno a disposizione un "formulario di autovalutazione" e sono avviate ad approntare "rapporti di sostenibilità", nonché a formare un CSR Manager al loro interno. Queste novità normative diventano quindi per le imprese anche un'occasione per considerare il loro posizionamento su questioni oggi rilevanti e destinate a diventare sempre più in futuro, impattando non solo il loro rapporto con le istituzioni pubbliche ma anche quello con i concorrenti ed i rispettivi mercati.

Su questi temi abbiamo intervistato Jenny Assi e Caterina Carletti della SUPSI, responsabili del Progetto CSR unitamente al Dipartimento delle Finanze ed Economia (DFE), al Dipartimento del Territorio, alla Camera di Commercio ticinese (CC-TI), ad AITI, a Camere di Commercio, associazioni imprenditoriali ed istituzioni accademiche dell'area insubrica. **Qual è il grado di consapevolezza sui temi RSI nelle imprese ticinesi?** Il grado di sensibilità è molto alto ed a ciò hanno contribuito diversi fattori, come avvenimenti recenti, problemi ambientali, scandali finanziari, impatti

sociali nel mondo del lavoro. Inoltre l'informazione da parte dei media è andata aumentando. Ci occupiamo di questi temi dal 2003 ed abbiamo notato cambiamenti significativi: dall'essere tema di nicchia o di moda si è compreso come la RSI sia un nuovo modo di pensare l'economia, e le imprese sono conscie che questi nuovi modelli costituiscono un approccio senza alternative.

Cosa dire del provvedimento cantonale che valuta la RSI nell'assegnazione degli appalti? Il fatto che gli stessi criteri siano applicati, indipendentemente dalla dimensione e dal settore dell'impresa, può essere visto come una forzatura?

Non pensiamo sia una forzatura. Si tratta di strumenti e modelli che si stanno mettendo in campo ora, senza soluzioni predefinite. Riteniamo che la scelta del Cantone sia stata felice e lungimirante, perché ha assegnato un ruolo di rilievo all'Amministrazione pubblica, che è una protagonista importante ed un attore primario nell'ambito della sostenibilità, anche attraverso gli appalti. Basti pensare ai settori delle costruzioni e delle infrastrutture, ma non solo. Lavorare con lo Stato comporta il rispetto di certi criteri, per cui la scelta ha rappresentato un'intuizione corretta ed uno stimolo per smuovere le imprese. Noi come SUPSI abbiamo il compito di definire un'azienda socialmente responsabile. Dopo aver condiviso l'approccio con DFE, DT ed associazioni economiche, abbiamo stilato una griglia di 30 indicatori che saranno pubblici da febbraio. Sono stati ricavati attraverso un'analisi che ha coinvolto associazioni di vari comparti economici, sociali, ambientali ed il Centro Competenze in materia di commesse pubbliche. Il massimo livello è di 25 punti e 5 criteri possono venir esclusi quando non abbiano senso segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

CSR e commesse pubbliche

per un certo settore. Ovviamente lo strumento dovrà essere testato, se del caso integrato o modificato. Vengono fissate fra l'altro delle soglie quantitative che potrebbero essere riviste.

Sono tutti fattori quantitativi, strutturati, o anche di natura qualitativa, che si prestano a discrezionalità?

Abbiamo tentato di ridurre ogni forma di discrezionalità, definendo valori di soglia per alcuni criteri qualitativi, come nel caso delle donazioni o delle collaborazioni istituzionali, indicando parametri e ponderazioni, ad esempio in base alla dimensione dell'impresa ed al numero di collaboratori.

Tutto questo comporta adempimenti, impegno o burocrazia interna?

Lavoro sì, burocrazia no. La realtà ticinese è fatta di piccole e medie imprese, spesso di proprietà familiare, radicate sul territorio. Molte buone pratiche di sostenibilità fanno già parte della loro filosofia, del DNA aziendale, e si manifestano nel rapporto con i collaboratori e la comunità. Il problema è che molti di questi processi non sono formalizzati ma sono il frutto di una normalità con-

solidata nel tempo. Le imprese devono invece prendere coscienza che questi processi "positivi" hanno un valore e devono essere comunicati, esplicitati, anche perché sovente possono rappresentare dei vantaggi competitivi, dei punti di forza, oppure possono meglio definire l'immagine ed il posizionamento dell'impresa rispetto a quanto viene percepito all'esterno. Certo, per alcune



Jenny Assi

aziende ciò può costituire un impegno, ma per aiutarle in questo sforzo abbiamo studiato, in collaborazione con il DFE e la CC-Ti, un modello di "rapporto di sostenibilità" semplificato. È un percorso a tappe. La CC-Ti in un primo tempo ha messo a disposizione un questionario di autovalutazione, presente sul sito, che prevede 18 domande con 4 tipologie di risposte. L'impresa ha così un'idea di massima dei propri punti di forza e di debolezza e degli eventuali percorsi di miglioramento da implementare. Successivamente, l'impresa che volesse partecipare agli appalti pubblici che lo richiedono, può compilare la scheda con i 30 indicatori. In alternativa alla scheda, può procedere all'elaborazione di un "rapporto di sostenibilità" più completo ed elaborato, di cui forniamo anche una guida di compilazione, che può essere utilizzato per partecipare a bandi e concorsi pubblici.

Un avvio verso quel rapporto di sostenibilità già predisposto da tempo dalle istituzioni maggiori?

Esattamente. Ma una struttura piccola non è in grado di predisporlo in modo completo, usando parametri, linee guida internazionali, analisi di materialità, processi complessi che richiedono una formazione adeguata. Questo nostro strumento ha una duplice funzione: una di comunicazione, in quanto molte piccole e medie aziende non hanno strumenti di comunicazione validi, sovente neppure brochure o un sito web adeguato. Secondo, una funzione di pianificazione, cioè la definizione di un percorso e del modo di operare diventa

uno stimolo per migliorare certi indicatori, oltre che per veicolare l'immagine corretta.

E cosa dire del CSR Manager, figura ad hoc o funzione integrata in una già esistente?

È una posizione molto importante in questo momento per aiutare l'impresa a gestire la tematica ed a svilupparla. Noi abbiamo creato un corso a vasto raggio, la cui partecipazione è supportata finanziariamente da DFE e Camere di Commercio, con l'obiettivo di formare queste nuove figure professionali. Il ruolo di CSR Manager, proprio perché abbraccia ampie competenze, può essere un'estensione delle funzioni delle risorse umane, oppure del controllo qualità o delle funzioni amministrative. Se la struttura aziendale lo consente è naturalmente una figura professionale specifica, ma dipende molto dalle dimensioni e dal numero di collaboratori. Abbiamo visto come ad essere interessati siano spesso i figli di imprenditori che, freschi di studi ed attenti a questi temi, nel passaggio generazionale dell'impresa intendono porli in risalto ed usarli come nuovi fattori di sfida sul loro mercato. In ogni caso il CSR Manager ha una visione complessiva dell'azienda e, vista l'ampiezza e la delicatezza dei temi che tratta, basti pensare alle questioni di go-



Caterina Carletti

vernance, energia, personale, ambiente, logistica, comunicazione e rapporti con le istituzioni e la comunità, risponde direttamente alla proprietà o al CEO.

Nella prossima edizione di *NewsletterLavoro* saranno evidenziati i **30 criteri** (presentati in occasione di una prossima conferenza stampa), i criteri di valutazione, i siti web ed i riferimenti pratici che le aziende potranno consultare ed a cui potranno rifarsi sul tema **CSR**.

Novità del 2022

Responsabilità sociale delle imprese

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice, relatrice e membro del team autori di Boss Editore

Il 1° gennaio 2022 sono entrate in vigore diverse novità legislative. Tra quelle che possono interessare le aziende spicca la revisione del Codice delle obbligazioni relativa alla responsabilità sociale delle imprese. La responsabilità sociale delle imprese (Corporate Social Responsibility, CSR) è la responsabilità sugli effetti della loro attività sulla società e sull'ambiente: le condizioni di lavoro (con la protezione della salute), i diritti umani, l'ambiente, la prevenzione della corruzione, la concorrenza leale, gli interessi dei consumatori, la fiscalità, la trasparenza, la parità di trattamento, l'impatto ecologico di un'attività su una regione e altre ancora. In Svizzera questa responsabilità viene indicata in vari modi: responsabilità sociale d'impresa (RSI), condotta responsabile, sostenibilità dell'impresa, gestione aziendale responsabile. Le imprese dovrebbero integrare volontariamente la responsabilità sociale per venire incontro alle aspettative sociali che si sviluppano nel territorio in cui operano.

La Confederazione svizzera ritiene che le aziende che si trovano in Svizzera e che vi lavorano debbano assumersi le loro responsabilità rispettando gli standard riconosciuti a livello internazionale (principi guida ONU, linee guida OCSE, Convenzioni OIL/LLO sul diritto del lavoro, ecc.). Il Consiglio federale ha elaborato un documento programmatico e un piano d'azione 2020-2023 sulla responsabilità sociale d'impresa. Le leggi svizzere tengono sempre più in considerazione l'aspetto della responsabilità sociale d'impresa. La legge federale sugli appalti pubblici (LAPub, RS 172.056.1), in vigore dal 1° gennaio 2021, ha così introdotto la responsabilità sociale delle imprese nei criteri per la valutazione delle offerte. Nel Canton Ticino il Consiglio di Stato ha inserito la sostenibilità nei principi politici del programma di legislatura 2019-2023 e il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) ha posto la responsabilità sociale delle imprese negli obiettivi del programma di legislatura 2019-2023. Il Programma d'attuazione della politica economica regionale (PER) e le misure previste dalla Legge per l'innovazione economica (Linn) comprendono come parte integrante la responsabilità sociale delle imprese. Le nuove sensibilità dei consumatori spingono inoltre le aziende a tenere in debito conto anche le questioni sociali, ambientali ed etiche.



A livello federale, l'iniziativa popolare "per imprese responsabili - a tutela dell'essere umano e dell'ambiente" era stata respinta il 29 novembre 2020. Il popolo l'aveva accettata a stretta maggioranza ma era mancata la maggioranza dei Cantoni. Il Parlamento non era però stato insensibile agli obiettivi dell'iniziativa e come progetto indiretto aveva votato il 19 giugno 2020 una revisione del Codice delle obbligazioni, inserendovi norme "per una migliore protezione dell'essere umano e dell'ambiente". Il Consiglio federale ne ha deciso l'entrata in vigore il 1° gennaio 2022 e ha emanato l'Ordinanza "sugli obblighi di diligenza e trasparenza in relazione a minerali e metalli originari di zone di conflitto e al lavoro minorile" (ODiT). Le nuove norme legali sono inserite in un capitolo molto tecnico del diritto societario denominato "della contabilità commerciale, della presentazione dei conti nonché degli altri obblighi di trasparenza e diligenza" (titolo trentesimo secondo del CO). La revisione prevede tre tipi diversi di obblighi di diligenza e trasparenza: la trasparenza concernente aspetti extrafinanziari (art. 964a, 964b e 964c CO), la trasparenza nelle imprese del settore delle materie prime (art. 964d, 964e, 964f, 964g, 964h, 964i CO) e la diligenza e la trasparenza in relazione a minerali e metalli originari di zone di conflitto e al lavoro minorile (art. 964j, 964k, 964l CO).

La trasparenza sugli aspetti extrafinanziari riguarda essenzialmente solo le grandi imprese, alle condizioni definite dall'art. 964a CO. Queste avranno l'obbligo dal 2023 di riferire su aspetti non finanziari, come le questioni ambientali e lavorative,

i diritti umani e la lotta contro la corruzione. In pratica esse dovranno presentare, oltre ai consueti rapporti finanziari, anche un rapporto in cui espongono le loro strategie sui rischi materiali, le misure adottate per evitarli e l'efficacia delle misure oppure i motivi per i quali non seguono strategie (*comply or explain*: rispettare le regole o spiegare perché non le si rispetta). Il rapporto dovrà essere pubblicato e reso disponibile per almeno dieci anni. La mancata presentazione del rapporto potrà essere sanzionata con una multa di fr. 100'000.- al massimo.

La trasparenza nel settore delle materie prime concerne le imprese soggette per legge alla revisione ordinaria (art. 964d cpv. 1 CO) che lavorano direttamente o per il tramite di un'azienda da loro controllata nell'industria dell'estrazione dei minerali, petrolio, gas naturale o nello sfruttamento di foreste primarie. La relazione deve in questi casi indicare i pagamenti fatti a enti statali, nell'ottica della lotta alla corruzione. Il termine di industria estrattiva comprende la ricerca, la prospezione, la scoperta, lo sfruttamento e l'estrazione di minerali, petrolio, gas naturale e dello sfruttamento delle foreste primarie. Le nuove norme indicano con precisione all'art. 964e CO che cosa si intende con "pagamenti fatti a enti statali", sia in natura sia in denaro. Il Consiglio federale ha ricevuto la delega di estendere tali obblighi anche alle imprese commerciali in materie prime (art. 964i CO).

Infine, la revisione introduce un obbligo di diligenza e di rendiconto sui minerali in provenienza da zone di conflitto e sul lavoro minorile, applicabile a tutte le ditte che importano o trattano in Svizzera minerali o metalli come l'oro, lo stagno, il tungsteno, il tantalio, che possono provenire da zone di conflitto o ad alto rischio o che offrono anche a livello internazio-

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.

Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.
Hanno collaborato: Jenny Assi e Caterina Carletti, Nicola Bagnolini, Emanuela Colombo Epiney, Laura Cansani, Simone Beraldi.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

I prossimi seminari di Boss Editore

22.02.2022

Come affrontare e gestire la disdetta per motivi gravi tra insidie od opportunità

09.03.2022

Il dossier del personale: pronti per la nuova LPD?

17.03.2022

Le assicurazioni sociali nel rapporto di lavoro: approfondimento sulle assicurazioni sociali coinvolte nel contratto di lavoro e sulla loro interazione con gli obblighi del datore di lavoro

29.03.2022

Obblighi del datore di lavoro: protezione della personalità e salute del lavoratore nella quotidianità sul posto di lavoro

06.04.2022

Gravidanza, maternità, allattamento e congedi

14.04.2022

Approfondimento sui contratti di lavoro flessibili (a ore, su chiamata, stagionali, a catena, ecc.)

26.04.2022

La responsabilità penale del datore di lavoro, dei dirigenti e degli organi dell'impresa: basi legali e casistica pratica

10.05.2022

La responsabilità del lavoratore e il suo obbligo di risarcimento

18.05.2022

Famiglia e lavoro: le ripercussioni sul contratto di lavoro tra congedi, vacanze e tempo libero

Maggiori info: www.boss-editore.ch - *SeminariLavoro* 2022

nale prodotti o servizi per i quali si sospetta sia stato usato lavoro minorile (art. 964j CO). Queste ditte devono avere una strategia per il loro approvvigionamento che permetta il tracciamento dei prodotti e dei servizi, in particolare un piano di gestione dei rischi. Con l'ODiT (Raccolta sistematica 221.433) il Consiglio federale ha disciplinato gli obblighi di diligenza per i minerali e i metalli ispirandosi alla regolamentazione dell'Unione Europea, ma ha introdotto regole più severe per gli obblighi di diligenza in materia di lavoro minorile. Per i minerali e i metalli l'ODiT precisa i volumi di importazione e lavorazione al di sotto dei quali le imprese sono dispensate dall'obbligo di diligenza (art. 4 ODIT, allegato 1). Per il lavoro minorile le piccole e medie imprese sono dispensate dagli obblighi di diligenza e di riferire, salvo che vi sia un ricorso manifesto al lavoro minorile (art. 8 ODIT). Sono anche dispensate dall'obbligo di diligenza e di riferire le imprese con un rischio modesto di lavoro minorile (art. 7 ODIT). La valutazione del rischio di lavoro minorile si esegue sulla base dell'indice "Children's Rights in the Workplace" curato dall'UNICEF e disponibile su un apposito sito Internet (www.childrensrightsatlas.org). Le imprese sono dispensate dagli obblighi di diligenza e di riferire se rispettano standard internazionali riconosciuti ed equivalenti (art. 9 ODIT, allegato 2), nel qual caso dovranno indicare nella relazione quale standard internazionale applicano. Gli obblighi di diligenza e di riferire, per le imprese che non applicano gli standard internazionali riconosciuti, sono descritti in modo particolareggiato

agli articoli 10 a 17 ODIT (strategia relativa alla catena di approvvigionamento, sistema per la tracciabilità nella catena di approvvigionamento, procedura di segnalazione, gestione dei rischi, verifica dei minerali e metalli a opera di un revisore esterno, relazione consolidata). Le piccole e medie imprese (PMI) non dovrebbero essere interessate in modo particolare dalle nuove norme legali. La regolamentazione più severa relativa al lavoro minorile consiglia tuttavia una verifica accurata della catena di approvvigionamento, anche solo per evitare danni reputazionali. La sensibilità dei consumatori si è evoluta e le questioni ambientali e di sfruttamento della manodopera minorile sono diventate significative a livello mediatico. Anche le PMI dovrebbero quindi avviare nel 2022 una riflessione sulla loro catena di approvvigionamento e sui rischi di lavoro minorile, servendosi degli strumenti dell'UNICEF.

Gli ambienti che avevano promosso l'iniziativa "per imprese responsabili - a tutela dell'essere umano e dell'ambiente" ritengono già che la revisione, sprovvista a loro dire di vere e proprie sanzioni, non sia efficace, e preannunciano il lancio di una nuova iniziativa, forti dell'ampio sostegno che avevano avuto nella popolazione.

Tutte le edizioni di *NewsletterLavoro* sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: **www.boss-editore.ch**.
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

BREVEmente

Proroga di un contratto normale di lavoro nel Canton Ticino

Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 è in vigore il nuovo Contratto normale di lavoro per gli impiegati di commercio nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e motocicli (Bollettino ufficiale delle leggi 48/2021, pag. 396). Un contratto normale di lavoro in questo settore era già stato introdotto nel 2019 (Bollettino ufficiale 7/2019 del 15 febbraio 2019). La situazione di dumping salariale non è scomparsa e su proposta della Commissione tripartita il Consiglio di Stato ha deciso di prorogare il contratto normale di lavoro. Il contratto normale di lavoro prevede tre livelli di salario orario minimo (impiegato, generico, impiegato operativo e impiegato responsabile), precisa che il pagamento del salario a provvigione è possibile solo in aggiunta al salario minimo e stabilisce che in caso di pagamento su base oraria al salario orario di base vanno aggiunte le indennità per vacanze (8,33% per 4 settimane e 10,64% per 5 settimane) e per 9 giorni festivi (3,6%). I salari minimi devono inoltre essere adeguati al rincaro sulla base di quanto previsto dal Contratto collettivo di lavoro degli impiegati di commercio nell'economia ticinese o al rincaro.

Aiuto all'incasso nel diritto di famiglia

Il Consiglio federale svizzero ha messo in vigore dal 1° gennaio 2022 l'Ordinanza sull'aiuto all'incasso di pretese di mantenimento fondate sul diritto di famiglia (Ordinanza sull'aiuto all'incasso, OAInc). In sostanza ogni Cantone designa un ufficio specializzato che aiuta l'avente diritto a incassare una prestazione di mantenimento del diritto di famiglia, nel caso in cui la persona debitrice non adempia ai propri obblighi. L'aiuto all'incasso copre le pretese di mantenimento fondate sul diritto di filiazione, sul diritto matrimoniale e del divorzio e sull'unione domestica registrata. L'ufficio specializzato cantonale può avviare procedure per la diffida ai debitori (in particolare la trattenuta dello stipendio) e precetti esecutivi. Nel Canton Ticino l'autorità competente per l'esecuzione dell'aiuto all'incasso di pretese di mantenimento fondate sul diritto di famiglia è dal 1° gennaio 2022 il Dipartimento delle istituzioni, Divisione della giustizia (decreto esecutivo del 15 dicembre 2021, Bollettino ufficiale delle leggi 49/2021 p. 402). È quindi possibile dal 2022 ricevere domande di trattenuta di stipendio in cui come creditore è menzionato il Dipartimento delle istituzioni, Divisione della giustizia.