

# Nuove forme di regolamentazione dell'impatto sociale e ambientale delle imprese multinazionali

David Monciardini

In italiano i termini inglesi "accountability" e "responsibility" vengono tradotti entrambi come "responsabilità". Tuttavia, come ha sottolineato Elisa Morgera (2009), "corporate responsibility" e "corporate accountability" hanno una diversa accezione e sottintendono due diversi approcci legali nella regolamentazione della responsabilità sociale delle imprese (RSI).

"Corporate responsibility" si riferisce alla presenza di un contratto sociale "virtuale" tra le imprese e la comunità, fatto di diritti ma anche di obblighi. Ad esso è associabile un approccio legale prescrittivo, orientato ad ottenere risultati diretti e concreti attraverso una imposizione alle imprese di obblighi legali, sociali e morali. Tale approccio è, tuttavia, problematico. Non è semplice infatti indicare quali siano esattamente questi obblighi. Inoltre gli strumenti legali per applicarli sono spesso inadeguati.

"Corporate accountability", invece, si riferisce alla necessità di creare dei meccanismi attraverso cui le imprese siano incoraggiate ad impegnarsi attivamente a limitare il loro impatto negativo sull'ambiente e sulla realtà sociale che le ospita. Questo aspetto della RSI è associabile alla creazione di standard procedurali in termini di trasparenza, rendicontazione e pubblicità. Si tratta di strumenti indiretti che attualmente incontrano un maggiore consenso delle imprese e hanno maggiore possibilità di essere internazionalmente adottati.

Partendo da questa distinzione, cercherò di mostrare come nella regolamentazione della RSI certi aspetti di "corporate accountability" stiano prevalendo su quelli di "corporate responsibility". Alcuni di questi nuovi strumenti

di governance (come gli standard internazionali o le linee guida create di recente dall'UN, dall'OECD e da altre organizzazioni) verranno brevemente discussi sia in termini di modalità che di contenuti della regolamentazione. Verranno considerati anche i limiti di questo approccio, in particolare l'efficacia e la potenziale evoluzione.

*DAVID MONCIARDINI, dottore in Sociologia, ha acquisito il master in "International Employment Relations and HRM" presso la London School of Economics and Politics discutendo una dissertazione su Corporate Governance e relazioni industriali in Italia: cambiamento e stabilità; attualmente frequenta il dottorato internazionale in Sociologia del Diritto dell'Università degli Studi di Milano.*