

SCHEMA DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DI PROPOSTE DI MODIFICHE ALLA LEGGE SULLE SOCIETÀ BENEFIT

1. Le Società Benefit oggi

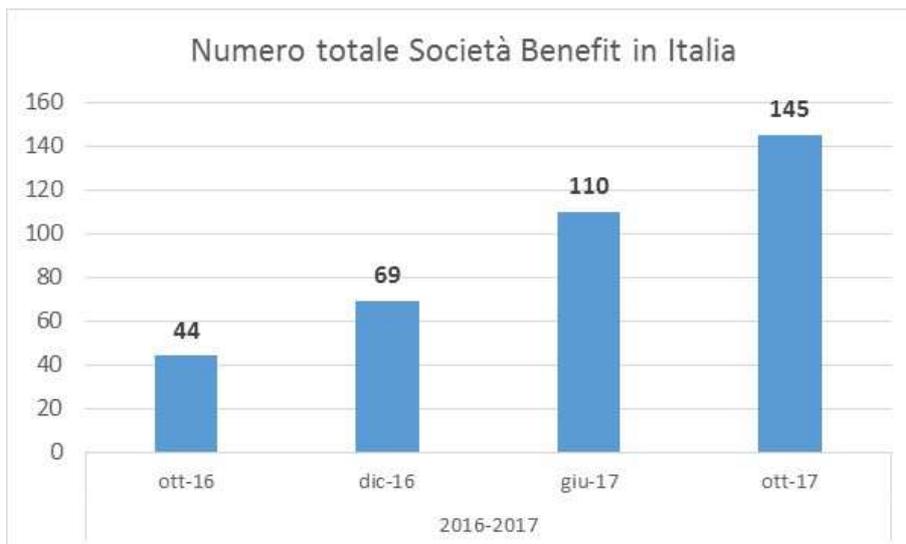
Introdotte in Italia, primo paese in Europa, con la Legge di Stabilità a fine 2015 (Legge n. 208 del 28/12/2015, commi 376-384), le Società Benefit si inseriscono nel percorso, nato negli USA a metà degli anni 2000, per la promozione di imprese che affianchino al tradizionale scopo di lucro anche la **finalità di generare un impatto materiale positivo sulla società e sull'ambiente** (benefico comune).

Lo Stato del Maryland è stato il primo, nell'aprile 2010, ad emanare una legge sulle Benefit Corporation (BCorp) ed è stato seguito da molti altri Stati americani. Le BCorp si sono poi diffuse in tutto il mondo, Europa compresa, in assenza però, nella maggior parte dei casi, di una legislazione di riferimento: una legge è stata approvata a Porto Rico, mentre ci sono proposte di legge in Australia, Argentina, Cile, Colombia e Canada.

Attualmente **le BCorp sono più di 2.300 appartenenti a 130 settori in oltre 50 Stati**, tra queste anche società leader del proprio mercato, quali, ad esempio: *Danone* nel settore alimentare, *Patagonia* specializzata nella produzione di vestiti sportivi e per l'outdoor, *Alessi* azienda italiana che produce oggetti di design per la casa.

In Italia le imprese certificate BCorp erano già presenti prima della legge, seguendo un modello che è un sistema privato, nato e gestito negli USA come certificazione volontaria. **Società Benefit e società BCorp non sono quindi equivalenti** (sebbene spesso utilizzati come sinonimi): la prima è una nuova forma giuridica italiana d'impresa legalmente riconosciuta, la seconda è appunto una certificazione volontaria.

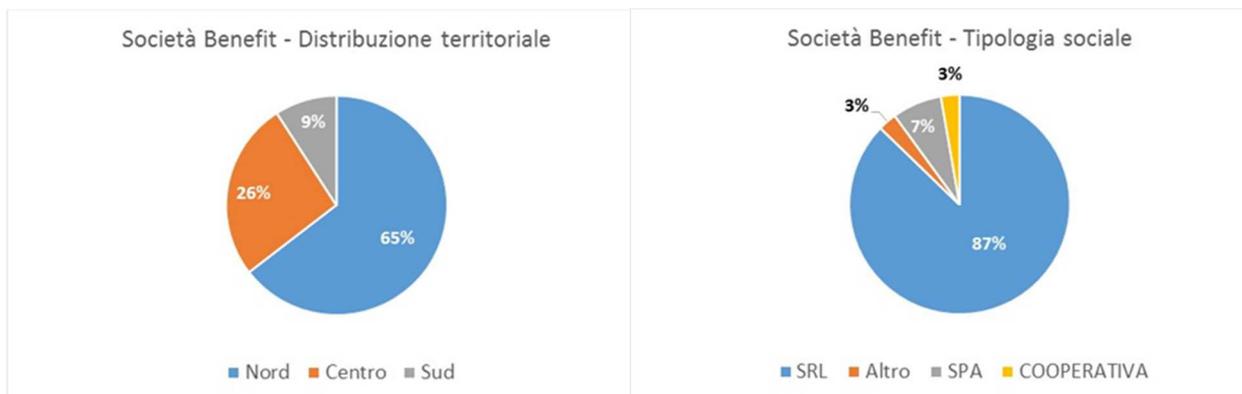
Le **Società Benefit stanno conoscendo una rapida diffusione**: dati recentissimi (7 ottobre 2017) portano il numero di Società Benefit a 145, più che triplicate rispetto all'ottobre 2016.

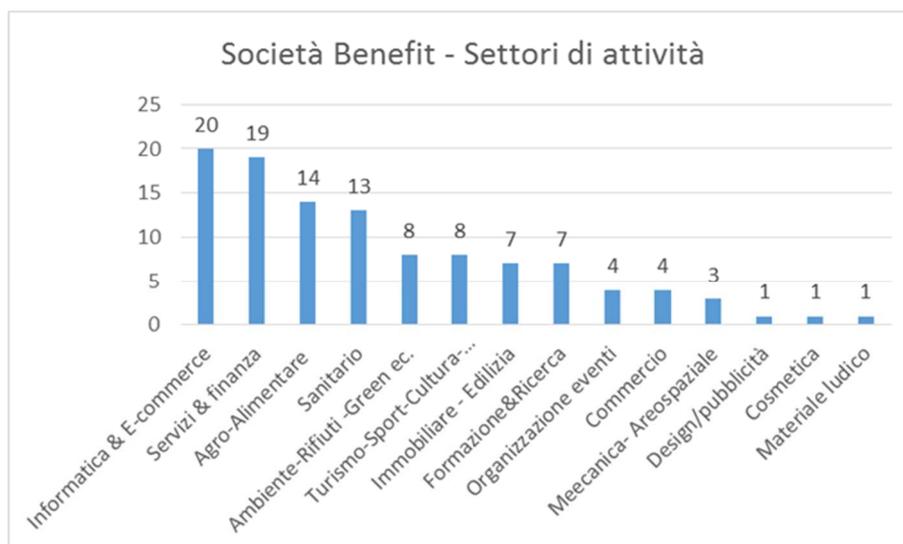


Secondo i dati di dettaglio (disponibili riferiti al giugno 2017), il 65% delle Società benefit sono registrate nel Nord Italia, il 26% in Centro Italia e solo il restante 9% a Sud.

Per quanto riguarda la tipologia, prevalgono nettamente le S.r.l. (che rappresentano l'87% del totale), seconde le S.p.A. ma con un marginale 7%.

Molto variegati sono invece i settori di attività di appartenenza: aggregando per temi simili, prevalgono le società che si occupano di tecnologie informatiche, servizi web e commercio elettronico, seguite da quelle di servizi generali, tributari e finanziari. Numeri interessanti anche per le aziende del settore agro-alimentare e sanitario.





Questa rapida diffusione della Società Benefit è emblematica di una crescente attenzione generale, dei cittadini e anche del sistema imprenditoriale, ai temi ambientali, della sostenibilità e dell'impegno etico e sociale.

Anche in risposta a questo forte interesse, non mancano le opportunità che le imprese hanno a disposizione per vedere riconosciuto il proprio impegno etico, ambientale, sociale. Anzi il contesto si presenta oggi alquanto ricco, forse anche eccessivamente, di svariate iniziative. Alcune di matrice istituzionale (si pensi al recente recepimento, con il D.Lgs. n. 254 del 30/12/2016, della Direttiva UE sul *Non Financial Reporting-NFR* che impone ai grandi enti di interesse pubblico – S.p.A., banche, assicurazioni, etc. – l'obbligo di sviluppare una rendicontazione sugli aspetti ambientali e sociali) che si sovrappongono a certificazioni volontarie di stampo privatistico che a volte, nei casi migliori, fanno riferimento a standard di normazione anche internazionali (come le ISO per i Sistemi di Gestione Ambientale) mentre in altri casi certificano standard "autoprodotti". Spesso poi questi vari strumenti contengono riferimenti e rimandi, anche incrociati, richiedendo l'applicazione di altre norme e/o metodologie (ad esempio, la Direttiva NFR fa riferimento a standard di rendicontazione della normativa volontaria).

Le Società Benefit, in questo senso, rappresentano per le imprese un'opportunità con diversi punti di forza che le differenziano da altri strumenti simili, tra cui due in particolare:

- hanno un **riconoscimento giuridico ufficiale**, sancito da un provvedimento legislativo;
- richiedono un forte impegno, almeno iniziale, non solo simbolico da parte della proprietà e del management; è infatti necessario **modificare lo Statuto**, inserendo la dizione "Società benefit" di fianco al nome e alla ragione sociale dell'impresa, esplicitando il perseguimento del bene comune. Il comma 379 della legge 208/2015 recita infatti: «*le società diverse dalle società benefit, qualora intendano perseguire anche finalità di beneficio comune, sono tenute a modificare l'atto costitutivo o lo statuto*».

A fronte di questi importanti punti di forza, restano alcune questioni aperte che richiederebbero interventi per rendere la norma ancora più efficace e appetibile per le imprese. Nel prossimo paragrafo cerchiamo di evidenziare quelli che, a nostro giudizio, sono i più rilevanti.

2. Le Società Benefit: questioni aperte

Oltre ai punti di forza ricordati pocanzi, l'articolato di legge ha anche il pregio di essere sintetico e chiaro e di prevedere una certa flessibilità dei requisiti, introducendo al contempo approcci innovativi (come la prospettiva del ciclo di vita nella parte di valutazione degli aspetti ambientali). Va tuttavia sottolineato che il sistema previsto dalla norma, anche in ragione di molti punti lasciati aperti dal testo della legge, consente **molti margini di discrezionalità e di interpretazione** e, specularmente, non fornisce molte indicazioni operative alle imprese sul cosa venga richiesto in termini di requisiti concretamente da applicare per conformarsi alle aspettative del Legislatore. Questa indeterminatezza rischia di ridurre l'efficacia e l'applicabilità pratica del sistema e anche la sua riconoscibilità e valorizzazione da parte degli stakeholder.

A fronte di una così rapida diffusione delle Società Benefit, sarà interessante innanzitutto verificare come ciascuna azienda affronterà alcune questioni che restano aperte, stante la relativa novità normativa (e la particolare collocazione legislativa, all'interno di una Legge di stabilità).

Le Società benefit sono definite (comma. 376) quali società *“che nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente”*.

Alcune prime questioni riguardano proprio il **“Beneficio comune”** (commi 376 , 377 e 378) che viene definito come *“il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica delle società benefit, di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, su una o più categorie di cui al comma 376”* (persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività, culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse).

Già su come individuare il beneficio comune specifico di una azienda si pongono alcuni interrogativi. Vista la particolare natura delle Società Benefit, si sarebbe portati a pensare che **il beneficio comune da perseguire debba essere legato alle attività caratteristiche e preminenti (core business) della società** e ai suoi principali impatti. Per essere Società Benefit non dovrebbe essere quindi sufficiente, ad esempio, avere un programma di Responsabilità Sociale d'Impresa o avere promosso campagne di *Cause Related Marketing*. Questi elementi non sono però esplicitati in maniera inequivocabili nella legge.

Altro passaggio chiave è sempre legato al beneficio comune: la norma infatti fa riferimento al suo perseguimento, non esplicitandone la necessità, o l'obbligo, di raggiungerlo. Né sono chiariti in maniera evidente **quali siano le azioni e le procedure necessarie per conseguire il beneficio comune**. Altri strumenti, ad esempio i Sistemi di Gestione, fanno invece esplicito riferimento alle modalità con cui definire gli obiettivi generali e specifici, a piani attuativi per raggiungerli, a strumenti per misurarne il “successo”. Se ci si riferisce alla parte profit di un'impresa, anche Benefit, il buon andamento della società si misura, alla fine, in termini di utili generati. Per la parte sociale e di bene comune, non sono invece stabiliti indicatori che possano essere utilizzati con altrettanta efficacia, né è chiaro cosa succeda nel caso in cui il beneficio comune non sia raggiunto.

Sicuramente un elemento di obbligatorietà è che le Società Benefit sono tenute a redigere (comma 382) *“annualmente una relazione concernente il perseguimento del beneficio comune, da allegare al bilancio societario”*.

La legge definisce (sempre comma 382) i contenuti della **Relazione annuale**:

- *“descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati”* [...];
- *“valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno”* [...];
- *“la descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo”* [...].

Sono anche specificate (nell' Allegato 5) le aree che devono essere incluse nella valutazione:

- “*Governo d'impresa, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società*” [...];
- “*Lavoratori, per valutare le relazioni con i dipendenti*” [...];
- “*Altri portatori d'interesse, per valutare le relazioni della società*” [...];
- “*Ambiente, per valutare gli impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi*” [...].

Tuttavia anche per questa parte restano alcuni elementi che potrebbero essere meglio definiti. Innanzitutto andrebbe chiarito se l'oggetto dell'impatto che va valutato deve riguardare specificamente le finalità di beneficio comune indicate nello Statuto o tutte le aree riportate nell'allegato e se, quindi, deve essere fatta una valutazione di impatto complessivo della intera attività svolta dall'impresa. In questo secondo caso, il processo di individuazione di uno standard che soddisfi tutti i requisiti indicati nell'Allegato 4 potrebbe essere particolarmente oneroso per una piccola (e media) impresa. La **misurazione delle prestazioni** è un tema strettamente connesso e che andrebbe ulteriormente rafforzato, come avviene per altri sistemi di standard (ad esempio il *Global Reporting Initiative - GRI*), dove oltre ad individuare i temi su cui fare la rendicontazione è anche direttamente proposto un set di indicatori. La norma italiana sulle Società Benefit fa riferimento all'impiego di uno “**standard di valutazione esterno**” che deve essere “*esauriente e articolato*”, “*credibile*”, “*trasparente*” e “*sviluppato da un ente che non è controllato dalla Società benefit*”; non sono però elencati standard di riferimento, né è chiaro chi verifica che quelli scelti da una Società Benefit rispondano ai requisiti indicati dalla legge.

Analogamente, in riferimento alla Relazione annuale, non è esplicitato chi la valida e chi ne verifica i contenuti o se è semplicemente sufficiente allegarla al Bilancio e pubblicarla, come indicato, sul sito internet della società (se esistente). Non è peraltro chiaro cosa comporta la mancata pubblicazione, né come possa procedere una società priva di sito web. In ogni caso non è previsto, almeno per ora, un registro unico nazionale per contenere le varie Relazioni che potrebbe invece essere un utile strumento anche per favorire il confronto tra le diverse Società Benefit. Da più parti è stata poi avanzata la richiesta che il Legislatore predisponga uno **schema unico di Relazione che possa rappresentare un modello a cui attenersi**. Va infine considerato che le Società Benefit possono essere società di persone, di capitali e cooperative: per queste tipologie sussistono però obblighi di bilancio differenti, non è quindi chiaro come vada gestita, nei differenti casi, la Relazione da allegare al Bilancio.

C'è poi il tema delle **sanzioni** che sono previste dal comma 384 “*La Società Benefit che non persegua le finalità di beneficio comune è soggetta alle disposizioni in materia di pubblicità ingannevole [...] e alle disposizioni del codice del consumo [...]*”. La Società Benefit è quindi soggetta alla vigilanza dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato. Non è tuttavia chiaro quali siano le conseguenze per una Società Benefit che non rispetti più le indicazioni previste dalla legge. Se infatti un'impresa non adempie ai requisiti imposti da un sistema di certificazione, può perderne il riconoscimento. Diverso sembrerebbe invece il caso delle Società Benefit, visto che la loro natura è sancita, come abbiamo visto in precedenza, direttamente dallo Statuto stesso dell'azienda. Non si può avere quindi una situazione analoga a quella dei sistemi di certificazioni: una Società Benefit non può “decadere” in quanto tale, perdendo la qualifica di benefit. Sembrerebbe quindi che, almeno per il momento, siano applicabili solo le sanzioni per pubblicità ingannevole erogate dall'Autorità Garante della concorrenza e del mercato.

Infine due questioni in parte connesse tra loro: la **regolamentazione fiscale** e il **rapporto con le certificazioni** (sociali, ambientali ed etiche). Le Società Benefit, come abbiamo visto, hanno una serie di

obblighi ma ad oggi non esistono “benefit” (se non quelli reputazionali), anzi paradossalmente parte delle attività poste obbligatoriamente in essere rischiano di essere considerate fiscalmente non inerenti e quindi nemmeno deducibili.

Quello che si può in generale osservare è che per le Società Benefit è necessario una forte presa di consapevolezza iniziale, un **forte impegno di mission aziendale** (con addirittura modifiche allo Statuto) molto più che mediamente per le certificazioni (siano etiche, sociali o ambientali), ma poi paradossalmente, una volta ottenuto lo status di Società Benefit, gli **obblighi e i vincoli** (incluse le verifiche e i controlli) sembrano essere meno stringenti. Si potrebbe immaginare, in rapporto con le certificazioni volontarie di eccellenza, la possibilità di considerare il possesso di una di queste come presunzione di conformità ai requisiti per la parte applicabile (ambiente, rapporto con i lavoratori SA 8000, etc.) per la Relazione annuale, dopo che naturalmente la società abbia proceduto alla modifica statutaria necessaria e obbligatoria.

Sarebbe utile dare risposte positive, attraverso approfondimenti ed elaborazioni, a questi elementi rimasti aperti, per poterli definire con maggiore chiarezza e per poter trovare corrispondenza in **requisiti applicabili** dalle imprese che conferiscano maggiore autorevolezza, ma allo stesso tempo "praticabilità", al sistema delle Società Benefit. L'obiettivo dovrebbe quindi essere quello di individuare requisiti più "core" che stimolino una reale **evoluzione dei modelli di business verso un nuovo modello di fare impresa ispirata alla necessità di soddisfare le esigenze di "beneficio collettivo"**, rendendo il sistema delle Società Benefit ancora più attrattivo per le imprese.

3. Le Società Benefit: proposta di lavoro

Alla luce di quanto emerso dai paragrafi precedenti, e dal confronto con il Legislatore, è possibile immaginare un percorso per arrivare ad elaborare una serie di proposte per rendere ancora più efficaci la normativa e accrescerne il valore sociale e la diffusione. Di seguito si propongono alcuni step minimi che potranno poi essere ulteriormente integrati:

- creazione di un **Tavolo di lavoro sulle Società Benefit** con esperti provenienti da Università e Centri di eccellenza della ricerca (si veda l'elenco sotto);
- **analisi dello stato dell'arte**: il Tavolo procederà alla disamina della letteratura in materia, all'analisi delle prime Relazioni annuali di Società Benefit disponibili, a sviluppare un confronto comparativo con i criteri ambientali sociali ed etici di altre certificazione e standard esistenti, etc...; dell'analisi verrà redatto un apposito report;
- **confronto con le Società Benefit italiane**: al fine di verificare le attese, le difficoltà, le esperienze di successo, le richieste di miglioramento sarà sviluppato un confronto (tramite questionari, visite, workshop...) con le Società Benefit; quanto emerso da questa fase andrà ad integrare il report elaborato per il punto precedente così da costituire un unico documento di analisi complessivo che evidenzia punti di forza e ambiti di miglioramento possibili;
- **elaborazione di indicazioni e di requisiti per il rafforzamento del sistema delle Società Benefit**: alla luce di quanto emerso dai punti precedenti, il Tavolo provvederà alla formulazione di una serie di proposte di miglioramento per il sistema delle Società Benefit;
- **stesura del documento di proposte per emendamenti**, inserimento di requisiti, appendici metodologiche, etc: il Tavolo procederà alla stesura di questo documento che sarà sottoposto al Legislatore;

- condivisione delle proposte attraverso un **workshop con tutte le parti interessate**: sarà organizzato un evento finale pubblico, di presentazione del lavoro svolto e delle proposte elaborate, in cui le diverse parti potranno confrontarsi ulteriormente anche per definire gli eventuali passaggi successivi.

Il Tavolo verrà coordinato dall'Università Bocconi e dalla Scuola Superiore Sant'Anna che si faranno carico di pianificare il lavoro istruttorio, organizzare e ospitare le riunioni, coordinare i lavori e di sintetizzarne gli esiti, redigendo la documentazione di supporto e il documento di posizionamento finale con le proposte condivise da presentare al Legislatore.

Al Tavolo di lavoro saranno invitate le seguenti Università (l'elenco potrà essere successivamente incrementato con l'individuazione di ulteriori centri di eccellenza):

- LUISS – Roma;
- LUM – Libera Università Mediterranea di Lecce;
- Università Cattolica (centro ALTIS)
- Università degli Studi di Bologna;
- Università di Brescia;
- Università di Ferrara;
- Università di Genova (Centro CESISP);
- Università di Perugia;
- Università di Tor Vergata;
- Università Roma III.