



NOME DOCENTE:

Isabella Corradini

Centro Ricerche Themis

isabellacorradini@themiscrime.com

LEZIONE

L'intelligence preliminare: analisi del territorio,
analisi di azienda,
analisi del contesto competitivo, analisi dei fenomeni

DATA: 17 dicembre 2021



Argomenti

- L'intelligence preliminare: analisi del rischio aziendale e personale, acquisizione delle informazioni utili al processo decisionale.
- Come il Security manager opera all'interno dell'azienda per conoscere il contesto circostante al fine di mettere in atto le migliori strategie difensive e di tutela dei beni materiali ed immateriali.
- Analisi del territorio e dei fenomeni criminosi che si sviluppano nel contesto urbano (forme di degrado, di disordine urbano, di allarme sociale e reati contro il patrimonio e contro la persona).
- Elementi di psicologia delle masse
- Principi di sostenibilità e responsabilità sociale e diritti umani.

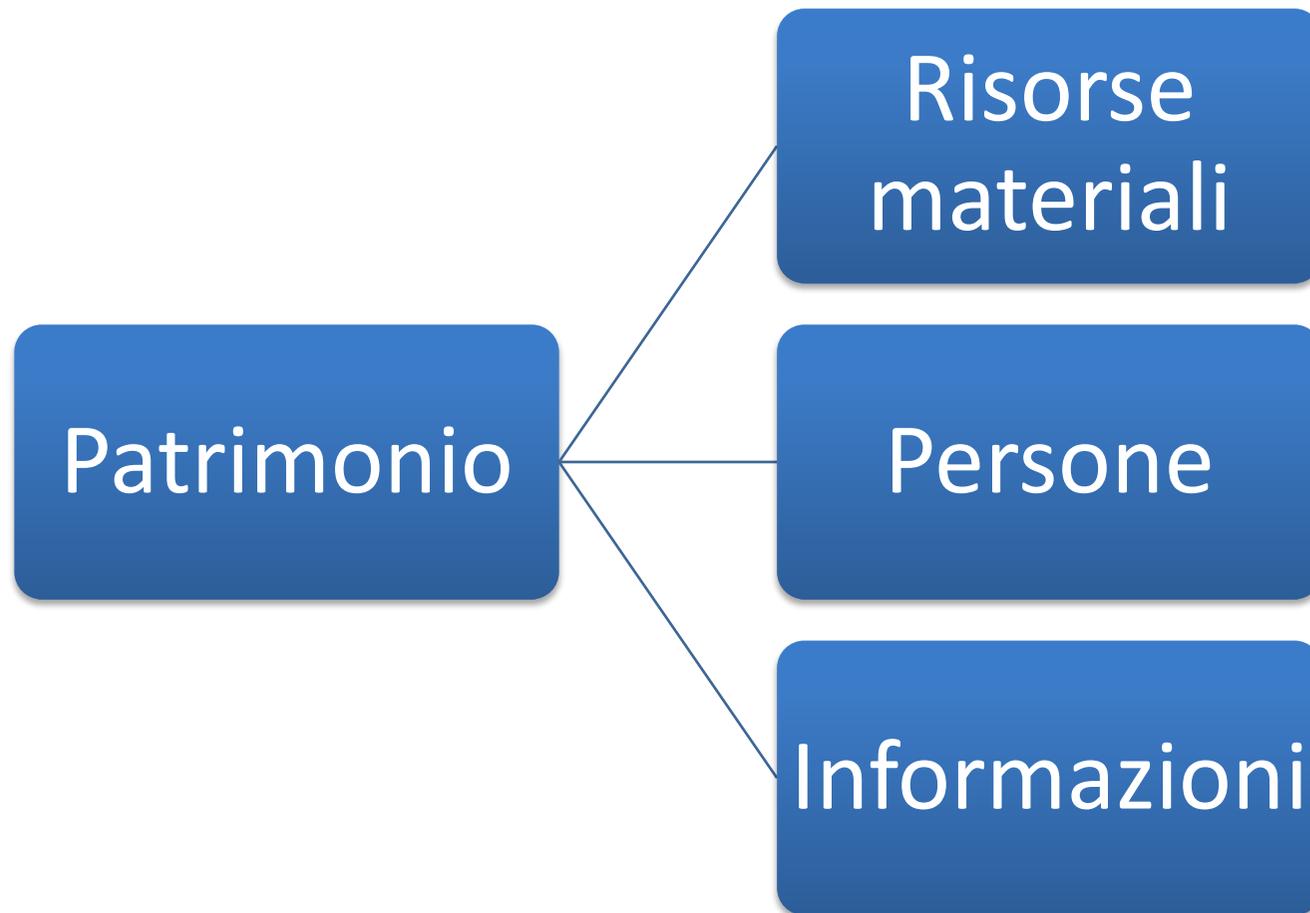


Ripensare la «security»

**VALORE AGGIUNTO PER
QUALSIASI ORGANIZZAZIONE**



La sicurezza aziendale





Visione del Security Manager

Il Security Manager deve essere in grado di presidiare rischi e minacce a tutto campo.

- Competenze proprie
- Interdisciplinarietà delle competenze
- Processi e prodotti
- Visione multilivello
- Lettura degli scenari di rischio
- Partenariati pubblico-privato



Intelligence preliminare

Attività di analisi del rischio aziendale, attraverso l'acquisizione di tutte le informazioni di scenario e dei fenomeni esterni all'organizzazione al fine di indirizzare il processo decisionale e mettere in campo le appropriate strategie di difesa aziendale.



OTTICA PREVENTIVA E DI GESTIONE ATTIVA



I rischi e il territorio





Fenomeni criminosi

- Quella che aggredisce dall'esterno (furti, rapine, estorsioni, danneggiamenti, ecc.)
- Quella che colpisce dall'interno e all'interno (bancarotta fraudolenta, violazione delle regole per la sicurezza sul lavoro, concorrenza sleale, ecc.)
- Quella cyber (frodi, spionaggio industriale, ecc.)



Prevenzione e modelli

- Gli studi criminologici hanno dato un grande contributo alla definizione dei modelli di prevenzione
- La criminalità assume diverse forme, si evolve nei modus operandi, gli obiettivi restano (fondamentalmente) gli stessi



Forme di prevenzione

Forme di prevenzione	Punto focale
Prevenzione precoce	Fattori di rischio e di prevenzione
Prevenzione sociale	Caratteristiche dell'ambiente
Prevenzione situazionale	Riduzione delle opportunità



La «tutela dello spazio pubblico»

Se una finestra di un edificio dismesso viene rotta da qualcuno, e non si provvede a ripararla urgentemente, presto anche tutte le finestre saranno rotte, a un certo punto qualcuno entrerà abusivamente nell'edificio, qualche tempo dopo l'intero palazzo diventerà teatro di comportamenti vandalici.

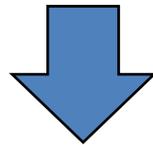


Broken windows (Wilson, Kelling, 1982)



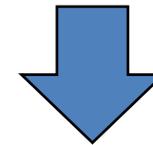
Degrado urbano: la rottura dei «codici»

Segnali fisici



Scarsa illuminazione
Graffiti
Edifici abbandonati
Incuria di prati-giardini
Accumulo di rifiuto
Ecc.

Segnali sociali



Mancanza di regole civili
Raduni per spaccio
Bullismo
Vandalismo
Fenomeni di microcriminalità
Ecc.



La prevenzione situazionale

Si agisce sulle opportunità del crimine

Si basa sull'idea che è più facile cercare di cambiare le situazioni esterne che favoriscono i reati piuttosto che le cause profonde (biologiche, psicologiche, sociali, economiche) che spingono gli individui a commetterli.

- Opportunità + rischi per chi il criminale



Strategie

- Proteggere il bersaglio (rendere il bersaglio meno esposto al rischio di furto, rapina, ecc.)
- Rendere maggiore il rischio per gli autori di reato (bussola antirapina, sistemi di videosorveglianza, ecc.)
- Norme che limitano la diffusione delle armi da fuoco
- Migliorare l'attrattività luoghi per ridurre i reati (es. nel caso del vandalismo)
- Ecc.



Controllo del territorio

conoscenza

- Raccolta di informazioni su luoghi, caratteristiche e fenomeni criminosi

vigilanza

- Controllo del territorio attraverso metodi diversi (es. videosorveglianza, vigili di quartiere)

repressione

- Attività di polizia



La sicurezza partecipata

- Un modo diverso di pensare la sicurezza
- Coinvolgimento di tutte le parti coinvolte sul territorio per il bene comune (cittadini, associazioni, forze dell'ordine, imprese, ecc.)
- Patti/protocolli per la sicurezza e la legalità
 - Rafforzamento del messaggio sulla cultura della sicurezza aziendale
 - Contenimento dei costi
 - Azione di responsabilità sociale
 - Visibilità (reputazione)



Esperienze di successo: Andamento del fenomeno rapine in banca

Ossif, centro di ricerca ABI

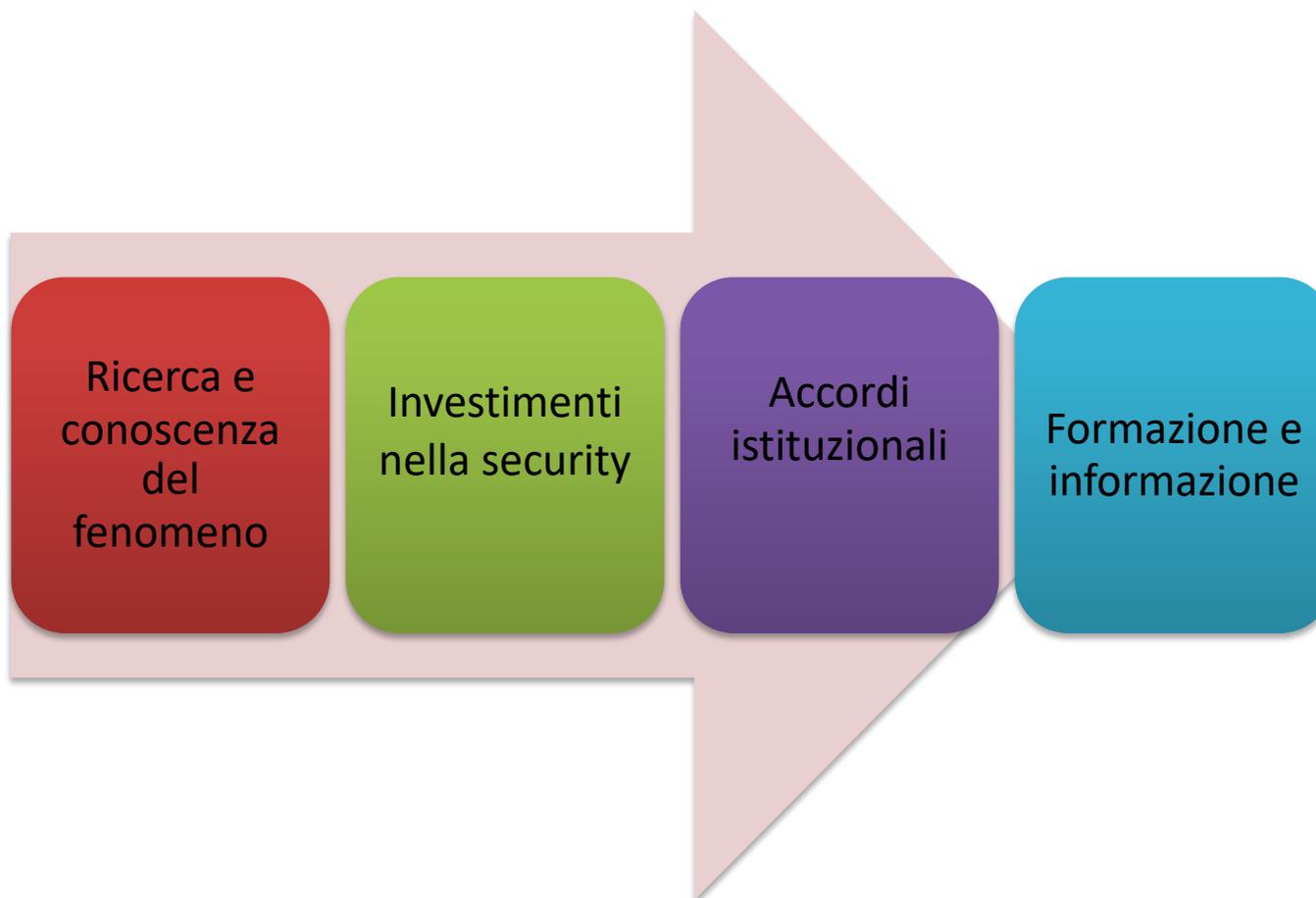
Un trend nettamente positivo:

In 12 anni il numero delle rapine in banca è diminuito del 92%

(nel 2007 erano **3.364** – nel 2019 sono state **272**)



L'approccio integrato nella prevenzione





I protocolli anticrimine

Tra ABI e Prefetture:

- Scambio costante di informazioni tra Banche e Forze dell'Ordine
- Adozione di misure minime di sicurezza da parte delle Banche in ogni dipendenza
- Analisi dei fatti criminosi, con il supporto delle informazioni del data base di OSSIF
- Attività info-formative per il personale di sportello e diffusione della cultura della sicurezza

La Guida Antirapina

Oltre alla consueta attenzione sul rischio rapina, le banche hanno inserito il rischio aggressione nel **Protocollo d'intesa per la prevenzione della criminalità** ai danni delle banche e della clientela (art. 9, 2020), impegnandosi a censire il fenomeno e a informare e formare il personale sulle cautele da adottare.



Considerate anche le
**AGGRESSIONI A SCOPO
NON PREDATORIO**



Elementi di psicologia delle masse (o delle folle)



Cosa studia la psicologia delle folle

E' lo studio del comportamento di gruppi non organizzati o che presentano un'organizzazione provvisoria dove i singoli individui agiscono in modo simile senza avere significativi rapporti tra loro.

U. Galimberti, Psicologia, 1992



Il concetto di folla



Visione negativa della folla (come una patologia)

Meccanismi che caratterizzano la folla:

- Credenza di potenza
- Deresponsibilizzazione



I freni inibitori

L' influenza sociale è un meccanismo che fa saltare i freni inibitori della coscienza e fa emergere quanto di più inaccettabile risiede nei singoli individui.





Effetto amplificatore



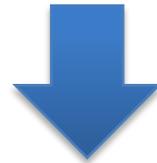


Principi di sostenibilità e responsabilità sociale



Il ruolo etico dell'azienda

L'azienda ha necessariamente una dimensione sociale



Corporate Social Responsibility

La natura della responsabilità sociale d'impresa è in continuo mutamento: da filantropia ad asset fondamentale dell'organizzazione



La Responsabilità sociale delle imprese (RSI)

“l’integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”

Libro Verde della Commissione europea, luglio 2001

Evoluzione del concetto nel 2011 a cura della Commissione



Responsabilità delle imprese per loro impatto sulla società





Documenti a livello internazionale

Negli ultimi decenni sono stati realizzati documenti e linee guida per invogliare le aziende ad assumersi le responsabilità delle conseguenze sociali, ecologiche ed economiche delle loro attività. Esempio:

- Linee Guida OCSE per le multinazionali (dal 1976 successive revisioni)
- Global Compact delle Nazioni Unite (2014)
- Guida ISO 26000
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

Luciana Delfini, in *Diritti umani, tecnologie e responsabilità sociale* (a cura di Isabella Corradini), Franco Angeli, 2020)



Cosa viene richiesto alle imprese

- evitare di violare i diritti umani;
- affrontare l'impatto negativo sui diritti umani che le veda coinvolte;
- minimizzare il rischio di incidere negativamente sui diritti umani con le proprie attività, sia in prima persona, che attraverso un qualche rapporto commerciale, anche con propri prodotti o servizi.

E' necessario dal punto di vista operativo:

- adottare una politica di rispetto dei diritti umani;
- mettere in atto una adeguata due diligence in materia;
- prevedere o prendere parte ad opportuni meccanismi rimediali.

Approccio continuativo di assessment del rischio e di definizione di possibili azioni preventive o di mitigazione e riparazione dell'impatto negativo sui diritti umani (e su altri beni) cagionati dalle attività delle imprese e dalle loro relazioni con i partner commerciali.



Agenda 2030

Adottata dalla comunità internazionale il 25 settembre 2015 con l'obiettivo di fissare i goals globali per lo sviluppo del periodo 2015-2030

17 obiettivi di sviluppo sostenibile
(Sustainable Development Goals – SDGs)

Una visione pluridimensionale



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD

1 POVERTÀ ZERO 	2 FAME ZERO 	3 SALUTE E BENESSERE 	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 	5 UGUAGLIANZA DI GENERE 	6 ACQUA PULITA E IGIENE
7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
13 AGIRE PER IL CLIMA 	14 LA VITA SOTT'ACQUA 	15 LA VITA SULLA TERRA 	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI 	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI 	



Caratteristiche dei Sustainable Development goals





RSI e reputazione

“Le motivazioni che spingono a realizzare attività rispettose nei confronti delle persone e dell’ambiente (sia all’esterno che all’interno dell’organizzazione) spesso sono basate sul presupposto che esse migliorano la reputazione...”

“In vari modelli di misurazione della reputazione aziendale, [...] la responsabilità sociale viene spesso annoverata tra gli indicatori di valutazione.

I. Corradini, E. Nardelli, La reputazione aziendale, Franco Angeli, pp. 95-96



Diritti umani, partire dal proprio interno



Promuovere la cultura del rispetto e benessere

- Lavoro dignitoso
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Lotta alle discriminazioni
- Attenzione agli stakeholder (sia interni che esterni)



Necessaria una leadership etica

La relazione positiva tra leadership ed i membri dell'azienda è fondamentale per il buon funzionamento dell'organizzazione e per la promozione di un ambiente di lavoro partecipativo e collaborativo.

I vantaggi di una gestione etica non riguardano solo la relazione diretta tra manager e dipendenti, ma si allargano all'intera organizzazione, producendo una condivisione di significati e valori comuni.



Grazie per l'attenzione!
isabellacorradini@themiscrime.com