



Segretario Confederale *Lamberto Santini*

IL VALORE DELLA PARTECIPAZIONE



Premessa

Il Sindacato ed il “cambiamento”

La gestione del processo del “cambiamento” rappresenta l’incognita più grande che la nostra società è chiamata ad affrontare. Quello che è certo è che il problema va affrontato con urgenza in un contesto in cui crisi economica, disoccupazione, problemi ambientali e soprattutto energetici, serrano i tempi rischiando di condurre a decisioni affrettate.

Il vero nodo da sciogliere è l’individuazione di soluzioni che soddisfino le esigenze del mutato panorama sociale costruito sul modello industriale, oggi trasformato ed in continuo divenire.

Per meglio capire la fase della competizione globale che caratterizza la società attuale è necessaria una analisi della realtà che qualifica oggi il tessuto produttivo, il ruolo dello Stato, la struttura e l’azione delle imprese multinazionali ed il loro stesso rapporto con lo Stato, i rapporti internazionali fra le diverse aree economiche ed il conflitto stesso tra imprese e poli geoeconomici.

Queste problematiche sono fortemente interconnesse al passaggio dall’era fordista a quella postfordista o postindustriale.

Il ruolo della comunicazione e del linguaggio nella sfera della produzione è alla base della svolta economica e produttiva che stiamo vivendo. Se infatti alla base del passaggio all’era postindustriale è l’evidente incidenza del settore terziario e dei settori più avanzati su quello secondario, molto evidente è anche l’incidenza di quelle imprese in cui, pur rimanendo l’industria il settore centrale almeno in termini di produzione del reddito e di cultura, si vengono affermando nuovi valori e stili di vita, si espandono ceti e gruppi professionali estranei al mondo produttivo in senso stretto, collocando in posizione strategica il mondo della scienza, ma soprattutto quello della informazione e della comunicazione.

Questo nuovo modello ha prodotto un insieme di identità sviluppate intorno a nuove forme di organizzazione del lavoro e a nuove figure professionali. Da qui la necessità di modificare l’azione, la rappresentanza e la contrattazione collettiva in modo da salvaguardare tutte queste nuove identità, mantenendo però le tutele tradizionali di settore e di impresa.

Il futuro della nostra economia si gioca oggi sulla capacità di progettare e produrre proprio questo “futuro” e non è un caso che l’80% dei lavoratori svolgano oggi un lavoro “intellettuale” che necessita, evidentemente, di una organizzazione assai diversa da quella sperimentata per il lavoro manuale.

Nel lavoro intellettuale è fondamentale la formazione e la “motivazione” del lavoratore e questo elemento ci deve far riflettere sulle nuove frontiere su cui il sindacato si deve misurare.

Quali sono le criticità con cui dover fare i conti in questa fase il sindacato?

Siamo di fronte ad un indebolimento della rappresentanza di settore a livello nazionale che si vede costretta a misurarsi con nuove unità contrattuali come gruppi, reti, territori e transnazionalità.

La base tradizionale sociale omogenea del sindacato si è frammentata e diversificata con lo sviluppo dei contratti di lavoro atipici e flessibili. Questo aspetto ha contribuito a non favorire la mobilitazione sindacale soprattutto fra i giovani e non ha inoltre permesso quel ricambio generazionale nel sindacato necessario, come in tutte le organizzazioni, per favorire le dinamicità necessarie per affrontare un passaggio così delicato.

La disoccupazione inoltre risulta essere un potente fattore di de-mobilitazione sindacale con il risultato di concentrare l'azione sindacale sulla difesa degli occupati, favorire azioni prevalentemente orientate alla difesa degli occupati, sollecitando diffidenza da parte degli addetti ai nuovi lavori e dei disoccupati che mostrano spesso interesse a movimenti al di fuori del sindacato.

Da parte datoriale si assiste ad una vera e propria offensiva ideologica, di tipo padronale, imperniata sulla subordinazione dei diritti, rappresentati come lacci e laccioli obsoleti, ai vincoli economici. Le strategie di flessibilità del lavoro e la marginalizzazione del ruolo del sindacato sono rappresentate come le uniche ricette essenziali per uscire da questa fase stagnante della nostra economia. Di qui il banale parallelo con le politiche "liberiste".

In Europa si sta assistendo ad un indebolimento diffuso del sindacato, con consistente riduzione di iscritti, che tende quindi ad aggregarsi (Germania VERDI e IG Metall, Spagna CCOO ecc).

In Italia c'è al contrario una buona tenuta del numero degli iscritti ed una stabilità del diritto sindacale e della conservazione del sistema di rappresentanza sindacale tradizionale.

La necessità però di individuare la via di un rapido "cambiamento" che focalizzi aree ed obiettivi in grado di soddisfare le aspettative di tutti i lavoratori è comunque urgente.

L'accusa mossa al sindacato di muoversi nel senso della "conservazione" dei diritti e delle tutele di alcuni a discapito di altri, per la maggioranza giovani, rappresenta l'insidia più grave. La nostra difficoltà ad inserirsi e, soprattutto, ad essere rappresentati nell'area dei nuovi lavori sta contribuendo a fornire una immagine del sindacato arroccato più su "privilegi" che sulle tutele per tutti i lavoratori, soprattutto per quelli più deboli.

Riteniamo che questo sia il primo punto su cui il sindacato si deve impegnare con tutte le sue forze per impedire che una tradizione, a noi tutta ben nota, diretta a tutelare tutti – vogliamo qui sottolineare la scelta del 1985 in cui la UIL si dichiarò "Il Sindacato dei Cittadini" – venga offuscata dalla delusione di chi si sente escluso dalle tutele e vede nel sindacato una organizzazione obsoleta.

Inoltre ci troviamo di fronte alla scomparsa della coscienza di classe ed al ridursi dell'influenza dei sindacati, causato dalla difficoltà di costruire rapporti interpersonali all'interno di un nuovo mondo lavorativo che celebra l'interscambiabilità ed in cui

l'esaltazione del lavoro di gruppo (il team), i nuovi organigrammi, gli obiettivi di budget, non sono altro che una nuova forma di controllo sociale.

“Allargare” i diritti diviene quindi un obiettivo irrinunciabile, misurandoci con le nuove realtà con quello spirito laico e riformista che da sempre ci contraddistingue.

Il tema della flessibilità, invocato troppo spesso come unico rimedio alla crisi attuale, va affrontato sotto diversi aspetti.

Da una parte un nuovo approccio organizzativo con conseguente necessità di costituire a tutti i livelli un coordinamento che sappia coniugare l'esigenza di una contrattazione decentrata a livello di soggetti individuali con il mantenimento di quei valori che sono stati alla base della coesione sociale.

Si tratta, in sintesi, di partecipare alla costruzione di una organizzazione trasversale, flessibile ed adattabile tra i soggetti rappresentabili e le categorie sindacali tradizionali, non un modello rigido ma uno strumento di rappresentanza da adeguare a fasi, condizioni alla diversità dei soggetti.

I centrali obiettivi da perseguire sono rappresentati da: bisogno di assistenza previdenziale ad hoc, bisogno di formazione e di orientamento.

Dall'altra sostenere un processo culturale che punta a rivedere in senso più ampio l'intero sistema di organizzazione del lavoro. Tale riorganizzazione deve tenere conto della centralità del patrimonio intangibile delle imprese che si misura, inevitabilmente, nel capitale intellettuale e creativo dei lavoratori. **L'innovazione, la qualità e la competitività necessitano di questi due requisiti.**

E' evidente che per stimolare un forte segnale di cambiamento in questo senso è necessario domandarsi quanto esso sia compatibile con la flessibilità e con il precariato, con l'insicurezza del futuro e con la conseguente mancanza di fidelizzazione dei lavoratori con l'impresa.

E' ormai a tutti molto chiaro che la strada della concorrenza con i costi e le condizioni del lavoro nei Paesi terzi è una competizione impossibile che non produce altro che un forte ridimensionamento dei consumi a discapito del mercato interno.

Le strade da percorrere sono dunque due: ampliare il nostro campo d'azione sui temi della qualità del lavoro, dei percorsi formativi, sulla soddisfazione e **sulla partecipazione dei lavoratori nelle attività di una impresa.**

Sperimentare, attraverso accordi con le imprese, modelli organizzativi del lavoro innovativi in tema di orari di lavoro, ambiente di lavoro, struttura organizzativa ecc tutto quanto riconduca il lavoratore in una posizione di soddisfazione dei propri bisogni correlata alla coincidenza degli obiettivi da raggiungere con quelli perseguiti dall'impresa stessa. Tutto questo si chiama **“motivazione”** e rappresenta il vero valore intangibile che una impresa può produrre e che le può consentire di crescere e svilupparsi.

Quello di cui dobbiamo tener conto è che è in atto una scelta più emotiva che ragionata da parte delle imprese sul tema della flessibilità, un vero e proprio “mantra della flessibilità”, come lo definisce argutamente il sociologo De Nicola, “gli imprenditori, i politici, gli accademici sono ormai ipnotizzati dalle doti della flessibilità da non distinguere più le forme di flessibilità negative, che generano precariato e offrono all'azienda solo effimeri risparmi economici di manodopera, e

quelle forme positive che generano invece maggiore soddisfazione e potrebbero portare alle imprese guadagni ben più consistenti in termini di produttività, innovazione e qualità dei servizi prodotti” E’ ovvio che queste seconde forme necessitano di una maggiore creatività ed innovazione manageriale, abbastanza rara.

Il coinvolgimento dei lavoratori è, a nostro avviso, un elemento prezioso, in questo senso, per il successo di una impresa. Ed è questa convinzione che ci spinge a richiamare sempre l’attenzione sullo sviluppo della sua applicazione.

L’influenza dei lavoratori alla scelte delle imprese può essere un forte elemento di trasparenza di cui tutti oggi ne sentiamo il bisogno oltre a rappresentare un elemento importante per l’innovazione del nostro sistema industriale.

Il ruolo delle imprese e la loro responsabilità sociale

Il ruolo delle imprese in relazione al governo di una nazione è radicalmente mutato nel tempo. L'influenza che esse operano su prezzi, ambiente, risparmio, organizzazione della famiglia, condizioni di lavoro e la stessa progettualità dell'esistenza di ognuno di noi è così forte da spingerci a riflettere su quanto le scelte politiche siano determinate più dalla loro azione che da un progetto globale e democratico teso al miglioramento delle condizioni di vita di tutto il Paese.

In questa logica è chiaro che tutte le imprese, e soprattutto le loro organizzazioni nazionali ed internazionali, ricoprono un ruolo "responsabile" rispetto la società nelle scelte e negli indirizzi da loro perseguiti.

Oggi più che mai le scelte operate dalle aziende possono riflettere un vero e proprio sconvolgimento di molti punti fermi e consolidati. Prendiamo come esempio il campo del risparmio. La Costituzione Italiana incoraggia e tutela il risparmio eppure l'azione irresponsabile di imprese, o più precisamente da chi le controlla e governa, ha visto dissolvere i risparmi di una vita dei propri investitori a causa della scelleratezza della gestione di qualche manager troppo disinvolto. E' evidente qui la correlazione tra impresa e la sua responsabilità sociale intesa in senso allargato ed inconfutabile.

Anche a livello transnazionale è sempre più evidente l'influenza che le imprese multinazionali possono svolgere sulle politiche nazionali.

Tutto ciò ci fa riflettere su come il processo democratico mostri oggi alcune criticità e su come le scelte economiche dei governi siano veramente frutto delle istanze "democratiche".

Ci troviamo dunque a dover fare i conti, come cittadini, con le scelte politiche delle imprese avulse da quelle operate nella sede tradizionale di governo dello Stato.

Il risultato è che le regole dell'economia risultano superiori alle regole del diritto; il diritto segue l'economia e la segue spesso in modo scriteriato.

Il "mercato", elevato dalle teorie liberiste a "giudice", svaluta di fatto le regole giuridiche conferendo al contrattualismo, ideologia opposta alla regolamentazione, il mandato a "fissare le regole" in via autonoma, decise dalle libertà dei singoli .

In questa ottica il problema della Governance di una impresa diviene prioritario in quanto, dalla scelta degli obiettivi operati da una azienda, dipende, oltre al successo o meno dell'impresa stessa, l'impatto sociale in cui tutti siamo coinvolti.

Se una azienda porrà in cima alle sue priorità la sola massimizzazione del valore degli azionisti, magari favorendo operazioni finanziarie a breve termine a quelle tradizionalmente economiche, è evidente che l'impatto sociale che ne scaturirà non potrà che essere negativo in quanto improntato alla compressione del costo diretto ed indiretto del lavoro o degli oneri connessi alla tutela dell'ambiente .

Temi come il processo di innovazione, che è alla base del programma d'azione per la Comunità e gli Stati membri per contribuire alla realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla Strategia di Lisbona, passano però attraverso un approccio più ampio del modo di fare impresa dove la **"motivazione"** e la **"valorizzazione"** delle risorse umane assumono un peso importantissimo per il successo duraturo di una impresa.

Ecco che il valore intangibile di una impresa entra a far parte del “patrimonio” di una impresa ed il capitale intellettuale diviene una vera e propria voce di bilancio.

I lavoratori divengono, in questa ottica, veri e propri azionisti di questo capitale intellettuale e attori quindi indirettamente di questo processo di innovazione cui l’economia europea, il “sogno Europeo”, auspica.

Il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte operate dalle imprese diviene quindi il volano su cui sviluppare i processi riorganizzativi necessari alla nostra economia per uscire dall’impasse in cui si trova impantanata.

La UIL crede fermamente e tradizionalmente in questa opportunità promovendo la “partecipazione” dei lavoratori come una fundamenta dello sviluppo della nostra economia già da molti anni.

Il modello originale nel panorama sindacale italiano che caratterizza la UIL fin dalla fondazione si è basato su una intuizione, figlia della cultura economica e politica delle aree politiche di riferimento.

Tale originalità ricercava in forme diverse dal classico conflitto di classe, che permeava il pensiero della sinistra massimalista di allora, lo sviluppo sociale, civile ed economico delle classi lavoratrici.

La formula del sindacato di partecipazione, assolutamente autonoma rispetto al sindacato dei consigli che propugnava piuttosto forme di autogestione, si afferma nella UIL fin dai primi dibattiti.

Il conflitto di idee, anche con il più moderato ed allineato sindacato cattolico, che per molti anni non si è mai posto concretamente il problema del ruolo dei lavoratori nella gestione delle imprese, comportò per molti anni un isolamento concreto dei nostri quadri nelle imprese, visti più come antagonisti che come partner di un pluralismo sindacale.

Sono stati necessari più di trenta anni per rimuovere i pregiudizi e i tatticismi altrui e promuovere il sindacato di partecipazione come la risposta più efficace per la massima tutela del lavoro, almeno in Italia.

Oggi, CGIL CISL e UIL, pur tra ricorrenti difficoltà nei loro rapporti, riconoscono la funzione strategica della partecipazione, articolandola con sensibilità ed opzioni diverse.

La consapevolezza di aver vinto definitivamente la battaglia delle idee, nell’autentico spirito laico che ci accompagna sempre, non si limita né si limiterà alla mera rivendicazione dei meriti, ma si dovrà intensificare l’azione e indicare quotidianamente il percorso perché questo modello, oltre che nel sindacato, si affermi nella società.

Nuove sfide si aprono sul terreno della partecipazione e della democrazia economica, alcune stimulate dal dibattito europeo.

Responsabilità sociale delle imprese, Comitati aziendali europei, Società europea, Società cooperativa europea, direttive sulla partecipazione dei lavoratori, hanno inquadrato il nuovo terreno di confronto e di lavoro del sindacato per i prossimi anni e nella direzione giusta.

Il Dipartimento Democrazia Economica ha focalizzato sul “**coinvolgimento**” dei **lavoratori** la propria attività, articolando gli interventi e gli approfondimenti su diversi fronti cercando di analizzare e sostenere il tema dai diversi approcci.

La Partecipazione dei lavoratori

Questo argomento potrebbe essere definito come uno dei temi più caratterizzanti e qualificanti della UIL, Sindacato di partecipazione per antonomasia.

La cultura laica e riformista della UIL viene esaltata nella sua essenza più vitale e profonda quando viene declinata nei suoi diversi modi e forme la partecipazione.

E' la nostra idea di società che si afferma, quando si afferma la partecipazione.

Non è né un modello, né uno strumento, bensì il sentirsi liberamente, concretamente, attivamente parte di un corpo sociale, ove il lavoro organizzato gioca a tutto campo non solo la naturale difesa dei propri interessi, ma il suo stesso ruolo nella società.

Una società di uguali;

una società che non abbandona i più deboli;

una società che coniuga sviluppo e solidarietà;

una società che distribuisce equamente la ricchezza;

una società che premia i più meritevoli senza emarginare chi non ce la fa;

una società che garantisce pari opportunità fin dalla nascita.

L'elenco potrebbe continuare a lungo, perché sono tanti i temi sui quali il nostro impegno è pari alla nostra convinzione.

Siamo stati molto criticati, perché allora non compresi, quando postulavamo la necessità di uscire dalle fabbriche e dagli uffici e di occuparci anche di fisco e di sanità. Lo abbiamo chiamato Sindacato dei cittadini.

Lo continuiamo a chiamare Sindacato dei cittadini.

Un Sindacato che non vuole sostituirsi al ruolo fondamentale dei partiti politici nella costruzione della democrazia e nel concorso al Governo del Paese, ma che vuole condividere le grandi scelte e i grandi progetti strategici avendo la maturità e la forza di assumersi tutte le conseguenti responsabilità.

Un Sindacato di persone serie che sanno guardare agli interessi del Paese, svolgendo un ruolo autonomo e diverso dalle forze politiche.

Questa, pur nella scarsità dei mezzi, la grande forza della UIL.

I profeti di sventura che ipotizzavano una rapida fine della UIL, senza partiti di riferimento, oggi sono costretti a tacere dalla evidenza delle cose: la UIL è forte, cresce il consenso alle sue politiche, cresce il consenso sulla sua idea di società.

Ed è la scelta originale, irreversibile, del Sindacato di partecipazione che ne ha decretato il successo e che ne sosterrà la crescita futura.

L'Europa continua ad essere un motore dei processi di democratizzazione dell'economia. Il nostro europeismo non è di facciata, perché ci riconosciamo nei valori e nei principi fondamentali dell'Unione Europea e li sosteniamo apertamente in tutte le sedi.

La recente riforma del diritto societario ha introdotto in Italia la possibilità di un governo di impresa basato sul sistema duale, distinguendo cioè i poteri di gestione da quelli di indirizzo.

E' nota la scelta della UIL sulla preferenza per il sistema duale, nel quale sia garantita nei comitati di sorveglianza una presenza di rappresentanti dei lavoratori. Purtroppo la riforma nota come "Vietti", non ha preso in considerazione questa opportunità.

La UIL, chiede una modifica della riforma nel senso richiamato, consentendo così il dispiegarsi di modelli di democrazia economica anche in Italia.

In sede parlamentare, nel corso di alcune audizioni, è stata ribadita la nostra contrarietà a confinare la partecipazione alla mera sfera finanziaria.

Il diritto dei lavoratori non si commisura con la quantità di azioni possedute, magari avendo in cambio un posticino in un consiglio di amministrazione.

La storia del Sindacalismo in Italia consiglia di mantenere separate le funzioni di gestione, le cui responsabilità ricadono sull'imprenditore, da quelle di indirizzo strategico, da condividere anche con il mondo del lavoro.

Ed è questo il nostro modello di partecipazione, che, pur tra molte difficoltà, sta convincendo anche le altre due grandi confederazioni italiane, che con noi hanno per la prima volta sottoscritto un documento in materia.

La costanza nel perseguire le nostre buone idee, porta prima o dopo a dei buoni risultati.

Questo è un buon risultato.

Società Europea

Dgls 19 Agosto 2005 n° 188 "Attuazione della Direttiva 2001/86/ce che completa lo Statuto di SE per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori"

La definizione di un avviso comune tra le parti sociali è il modello che privilegiamo per il recepimento delle direttive europee in materia sociale.

Dopo alcuni mesi di lavoro si è trovato un punto di sintesi e di equilibrio sulla trasposizione della Direttiva che regola il coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea.

La direttiva ha posto come condizione per la nascita della Società Europea il coinvolgimento obbligatorio dei sindacati, (riconosciuti esplicitamente per la prima volta nella legislazione europea come interlocutori sociali, prima si parlava genericamente di rappresentanze dei lavoratori) e l'obbligo di preservare le forme di partecipazione dei lavoratori presenti nei Paesi interessati e comunque di concludere un accordo che definisca le procedure di informazione e consultazione all'atto della costituzione della società.

Il coinvolgimento diviene quindi, per la prima volta in un testo di legge, un elemento essenziale per la nascita e l'esistenza stessa della società.

La partecipazione è riconosciuta per via legale in Paesi come Germania, Ungheria, Repubblica Ceca e Francia, per via contrattuale nei Paesi scandinavi e Danimarca, ciò

consentirà non solo di mantenere questo modello di governo di impresa in questi Stati, ma di estenderlo anche a quelle realtà che oggi ne sono prive come l'Italia.

Il nuovo statuto a carattere transnazionale promosso dalla Commissione Europea con lo scopo di facilitare, attraverso un quadro giuridico uniforme, lo sviluppo del mercato interno ed il miglioramento della situazione economico sociale nell'ambito della comunità, con la pubblicazione del decreto legislativo che attua nel nostro Paese quanto indicato nella Direttiva 2001/86/CE, è finalmente una legge nazionale.

Il regolamento del nuovo statuto "europeo" è in effetti in vigore già dall'ottobre 2001, data in cui è stato pubblicato nella gazzetta ufficiale delle comunità europee. Ma, per permettere la registrazione di una Società Europea con sede legale nel nostro Paese e renderla quindi operativa, era necessario trasporre nel nostro ordinamento la direttiva 2001/86/ce che **"completa lo Statuto di SE per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori."**

La Società Europea permetterà alle molte imprese di dimensione europea di operare una grande semplificazione organizzativa e fiscale, con conseguente risparmio e modernizzazione di tutta la struttura. Temi questi assai appetibili in un momento come questo che vede la "competitività" al top degli obiettivi perseguiti dalle imprese.

Ma l'altro aspetto significativo del nuovo modello statutario sta nel fatto di porre il tema del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa tra le "colonne portanti", fondamentali e necessarie per permettere la costituzione di una Società Europea.

Per costituire una nuova SE è infatti necessario stipulare un accordo con i rappresentanti dei lavoratori sulle prassi di informazione e consultazione dei lavoratori, estendendo tale obbligo anche a prassi di partecipazione in alcuni casi specifici. La novità non è da poco e questo ci può spiegare la difficoltà incontrata nell'iter di recepimento della Direttiva stessa ed il suo conseguente ritardo.

Anche per quanto riguarda la definizione di "informazione e consultazione" il decreto specifica alcuni punti importanti per la realizzazione di un utilizzo corretto di tali prassi come, ad esempio, l'introduzione del concetto di informazione da fornire **"in tempo utile"**, in quel lasso di tempo e con quelle modalità tali da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di interagire ed essere concretamente "coinvolti" nelle scelte dell'impresa. Questa specifica, in linea con quanto già ribadito dalla Corte di Giustizia Europea, è molto importante perché introduce nella nostra giurisprudenza un concetto specifico in merito ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, concetto che dovrà essere ulteriormente rafforzato dal recepimento della direttiva sui diritti in informazione e consultazione dei lavoratori (Direttiva 2002/14/ce) che dovrà tradursi anch'essa in legge nazionale a breve.

L'introduzione di una normativa che subordini la costituzione di una società europea al rispetto del "dialogo sociale" rappresenta dunque un passo importante.

E' importante però conoscere l'iter che si è percorso per giungere a questa legge.

Il testo trae origine infatti da un confronto tra le parti sociali che hanno sottoposto al governo un "Avviso Comune", frutto di un lavoro complesso che ha visto le parti

coinvolte, con spirito costruttivo, nell'intento di perseguire e sostenere il metodo concertativo.

Il testo della Direttiva 2001/86/ce è di non facile lettura. L'obiettivo che ci siamo posti nel lavoro è stato quello di riuscire a definire un testo che fosse il più possibile fedele al testo comunitario ma che, nello stesso tempo, sostenesse le specificità delle prassi in materia di relazioni industriali in uso nel nostro Paese.

La controparte, Confindustria, Ania, Abi, Confcommercio e Confservizi, ha partecipato alla trattativa con spirito costruttivo conferendo al lavoro svolto un carattere di soddisfazione reciproca.

Il riconoscimento del ruolo del sindacato nella determinazione delle regole statutarie rappresenta dunque un importante passo in avanti nel cammino dell'affermazione di quella democrazia economica cui da sempre aspiriamo.

Lo spirito dell'Avviso Comune inoltre si prefiggeva l'obiettivo di apportare quelle modifiche al modello CAE che sono all'origine della debolezza dell'affermarsi dei comitati aziendali stessi.

Una parte importante dell'Avviso Comune era costituito inoltre dalla "premessa" che rivolgeva un invito al Governo ed al Parlamento ad adottare adeguati provvedimenti legislativi volti a consentire modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea **coerenti** con gli obiettivi della Direttiva stessa.

Infatti la possibilità di prevedere forme di partecipazione dei lavoratori non trova un adeguato riscontro legislativo nella recente riforma del Diritto Societario che, di fatto, trascura significativamente i temi dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

La modifica della legge Vietti è un passo imprescindibile quindi per realizzare formule di governo societario, individuato da Cgil, Cisl e Uil nel "modello duale", dove si concretizzino prassi di partecipazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda poi le sanzioni da applicare in caso di sviamento della procedura le parti invitavano il legislatore ad individuare discipline idonee per impedirlo, prevedendo sanzioni adeguate in caso di violazione della legge.

Il testo del Decreto Legislativo non ha però tenuto conto di queste ultime raccomandazioni, rimandando alla legislazione CAE le misure necessarie in tema di sanzioni e deludendo di fatto le nostre aspettative.

Anche sul fronte della revisione della riforma societaria non ci sono, al momento, segni confortanti da parte del governo.

Questo rischia quindi di compromettere a monte la possibilità di realizzare formule di partecipazione dei lavoratori che soddisfino gli obiettivi della direttiva stessa anche se, nel caso in cui si dovranno comunque fare accordi sulla partecipazione dovendo salvaguardare i diritti preesistenti in alcune società che andranno a costituire la nuova società a statuto europeo come ad esempio casi di società tedesche, si dovrà affrontare il problema e correggere le anomalie.

Starà dunque anche a noi, ora, saper cogliere gli spunti offerti dalla Società Europea portando a casa buoni accordi tenendo conto della delicatezza del ruolo assegnato alla Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) cui è delegata la trattativa.

“I membri della DSN sono eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze sindacali (RSU/RSA) dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti e tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata”.

La legge prevede inoltre la possibilità di ricorrere all’ausilio di esperti che possano assistere la DSN nel corso del negoziato.

Il successo della realizzazione dell’auspicato “coinvolgimento dei lavoratori” è quindi anche legato alla capacità propositiva che il sindacato saprà sostenere proponendo alle imprese di scommettere su questa partita.

E’ necessario che tutti i nostri quadri condividano l’importanza dell’applicazione dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori.

Società Cooperativa Europea

Direttiva 2003/72/ce che “completa lo Statuto della Società Cooperativa Europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori”

Auspichiamo di aprire al più presto un confronto tra le parti per concludere un avviso comune per il recepimento della Direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società Cooperativa Europea.

Su tale tema si è svolto a Bologna, nel Novembre scorso, un seminario organizzato dal Dipartimento Democrazia Economica della UIL al quale hanno partecipato i rappresentanti più qualificati del mondo cooperativo. L’interesse a questo statuto è elevato ed anche in questo caso sarà una occasione per il sindacato per contribuire a indicare un testo condiviso dalle parti del recepimento della direttiva.

L’esperienza cooperativa ci appare infatti la più idonea, in riferimento al suo stesso spirito, a sperimentare esperienze partecipative, affrontando inoltre la problematica annosa della relazione tra socio e socio lavoratore.

E’ stata realizzata la pubblicazione degli atti del seminario, disponibile su richiesta al nostro Dipartimento.

Diritti di informazione e consultazione dei lavoratori

Direttiva 2002/14/ce che “istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori”

La UIL, su invito del Ministero del Lavoro, ha avviato, con CGIL e CISL, una riflessione congiunta per definire un testo condiviso dalle Parti Sociali in merito all’attuazione delle disposizioni della Direttiva 2002/14/ce che istituisce un quadro generale relativo alla informazione e consultazione dei lavoratori.

La Direttiva prevede come termine di recepimento il 23/5/2005 ed è inserita nell’allegato B della legge Comunitaria 2004 (Legge 18 Aprile 2005, n 62). Il termine per l’esercizio della delega è di 18 mesi, a decorrere dalla data in vigore della legge Comunitaria medesima e giungerà a scadenza nel Novembre 2006.

Il Ministero ha tuttavia invitato le parti a definire un avviso comune entro la fine del mese di Febbraio, in previsione della chiusura della legislatura..

Si è svolto un primo incontro con le Organizzazioni Imprenditoriali che hanno illustrato alcuni punti considerati fondamentali per il prosieguo della consultazione.

Da tale incontro è emersa una posizione datoriale che tende a “conservare” le prassi relative all’informazione e consultazione sperimentate e stabilite dai contratti nazionali.

Lo spirito della Direttiva, che intende definire un quadro di **condizioni minime** che regoli i processi di informazione e consultazione, stabilisce dei principi che **ampliano** sostanzialmente i diritti rispetto a quanto già stabilito nei contratti.

Più precisamente:

- non tutti i contratti prevedono norme specifiche sui diritti di informazione;
- la qualità dell’informazione è spesso limitata ad alcuni campi specifici;
- non si esplicita la caratteristica fondamentale di **notizia in tempo utile**, da fornire ex ante e non ex post, al fine di permettere ai lavoratori di preparare la fase di **consultazione**;
- la fase della **consultazione** non è considerata.

Abbiamo avviato un rapido confronto con le categorie interessate, con particolare rilievo per quanto riguarda i primi due punti per le evidenti ricadute che tali scelte possono generare a livello settoriale.

Un nodo da sciogliere è rappresentato dall’art. 3 della Direttiva che impone una scelta del campo di applicazione fra “impresa” o “stabilimento”.

Stiamo esplorando le convenienze del livello di “impresa” e del livello di “stabilimento” ed è necessario un confronto con le categorie su questa scelta che si presta a diverse interpretazioni.

Comitati aziendali europei

La Direttiva sui Comitati Aziendali Europei rappresenta sicuramente un passo fondamentale nel percorso intrapreso dalla Commissione Europea nell'intento di realizzare un modello economico europeo fondato sul dialogo sociale.

Tutti riconosciamo l'importanza di questi organismi anche se ne siamo ben consapevoli dei limiti insiti nella Direttiva. Abbiamo a gran voce reclamato da tempo la necessità di una revisione della stessa, che, ufficialmente avviata, stenta però a realizzarsi. Forti infatti sono le resistenze delle imprese europee, debole la voce dei sindacati e dei lavoratori.

C'è un dato su cui il sindacato deve innanzi tutto riflettere: ad oggi i CAE costituiti in Europa sono circa 700 su un potenziale di imprese che ne possiedono le caratteristiche di circa 4000. Eppure la Direttiva è ormai recepita nei vari Paesi ed è quindi legge nazionale in tutti gli Stati. C'è un obbligo per le imprese a favorire la costituzione dei CAE ed una Corte di Giustizia cui far ricorso. Ciò nonostante il dato dimostra una forte reticenza nel Sindacato ad intraprendere questo genere di accordo, ritenendolo probabilmente non strategico.

Il CAE rappresenta invece una sede importantissima per le relazioni industriali di una impresa multinazionale, un passaggio da una cultura sindacale nazionale legata esclusivamente al ruolo della contrattazione ad un ruolo transnazionale strategico per quanto riguarda l'integrazione e lo scambio di informazioni nelle galassie aziendali.

Obiettivo della UIL è quello di rilanciare l'interesse al lavoro svolto dai CAE e soprattutto alla costituzione dei nuovi Comitati, operando un censimento delle imprese idonee che non hanno ancora avviato nessuna trattativa in merito.

Analizzare le motivazioni che hanno impedito la realizzazione dei CAE e riavviare un vivace dibattito ai vari livelli della nostra organizzazione. Indicare, come già fatto nel passato, quali terreni possono essere esplorati dai nostri delegati nei Comitati con particolare attenzione al ruolo di interlocutore nei processi di responsabilità sociale intrapresi dalle imprese. Non è questo un elemento di poco conto, in considerazione della sempre maggiore attenzione delle imprese multinazionali ai temi della RSI.

E' un nostro obiettivo intensificare gli sforzi per riaccendere vivo l'interesse sui processi che riguardano i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, diritti riconosciuti da una direttiva europea che dovrà essere recepita nel corso del prossimo anno.

E' necessario il contributo da parte dei vari livelli della nostra organizzazione per definire e concretizzare la realizzazione di veri processi di informazione e consultazione in sintonia con quanto descritto dalla direttiva stessa.

La Commissione europea, in una recente comunicazione sulle ristrutturazioni industriali, ha proposto alle parti sociali una prospettiva di un nuovo ruolo dei CAE, individuando questo organismo come idoneo per "trattare" le ricadute sociali delle ristrutturazioni.

E' evidente l'importanza del messaggio contenuto e le implicazioni politiche ed organizzative che potrebbe comportare. Si è aperto, infatti, un importante dibattito nel sindacalismo europeo sul tema della contrattazione europea e i CAE.

La UIL, come le altre confederazioni italiane è favorevole ad un processo di devoluzione di alcune competenze contrattuali alla Confederazione Europea dei Sindacati e ai CAE.

Esiste però un problema che non possiamo trascurare.

Con il processo di allargamento, in particolare ai Paesi dell'Est, la rappresentanza dei lavoratori nei CAE viene spesso affidata a lavoratori non sindacalizzati, spesso espressione del management locale, snaturando di fatto la funzione dei Comitati. Ci vorranno molti anni per costruire dei forti e liberi sindacati in quei Paesi, pertanto i Comitati aziendali europei, che a nostro giudizio dovranno espandere le loro competenze, potranno anche trattare su alcuni ben specifici temi, ma a due chiare condizioni:

- le delegazioni trattanti dovranno essere integrate dalle Federazioni Sindacali Nazionali di categoria dei Paesi interessati, le uniche titolari della rappresentanza contrattuale;
- sia garantita la presenza attiva delle Federazioni internazionali settoriali, cui dovrà essere affidato un ruolo di coordinamento delle politiche transnazionali.

Abbiamo avuto nel recente passato una chiara dimostrazione di come il ruolo dei comitati europei possa essere di effettivo sostegno ed aiuto nelle vertenze che interessano le multinazionali

Il caso delle acciaierie di Terni è esemplare. La collaborazione con il sindacato Tedesco, con la Federazione Europea dei metalmeccanici ha posto in piena evidenza come ormai la dimensione nazionale non sia più sufficiente a difendere gli interessi dei lavoratori in un'economia sempre più globalizzata ed integrata.

La vertenza Electrolux, che ha visto la proclamazione di uno sciopero europeo in una ristrutturazione che interessa più siti produttivi, come nel passato i casi Mark's e Spencer o Renault, dimostra che l'interdipendenza delle economie e dei fattori produttivi richieda un adeguamento da parte del sindacato delle sue strategie e dei suoi comportamenti.

Nessuno contesta, per esempio, alla Ig Metall la titolarità degli accordi convenuti con la Siemens per scongiurare la de-localizzazione produttiva, aumentando a parità di salario le ore di lavoro, ma è evidente che quell'accordo pesa e peserà su altri sindacati di altri Paesi che si dovessero trovare in situazioni analoghe.

Occorre concordare sulle strategie e trovare soluzioni comuni ai problemi comuni.

Da qui discende la proposta della UIL di un rafforzamento del ruolo dei CAE, accompagnato da un rafforzamento dell'azione sindacale internazionale.

L'attuale debolezza del movimento sindacale internazionale deve essere superata sia chiarendo nettamente il ruolo della nuova organizzazione mondiale, che sostituirà la CISL internazionale, che rilanciando la capacità politica e sindacale della CES.

Un terreno utile di sviluppo del ruolo dei CAE è indubbiamente la Responsabilità sociale dell'Impresa, di cui si parlerà più diffusamente in uno specifico capitolo. E'

importante per noi ricordare che fu proprio in un seminario internazionale, organizzato dalla UIL che venne da noi lanciata la proposta di affidare ai CAE lo sviluppo di questo tema. Successivamente, nell'ambito dei seminari organizzati dalla Confederazione Europea dei Sindacati, essa fu adottata dal movimento sindacale europeo.

Attraverso accordi o dichiarazioni congiunte, le imprese si impegnano, ovunque esse operino a rispettare le convenzioni OIL sul lavoro, ma anche le linee guida Ocse sulle multinazionali e i principi del Global Compact proposti dall'ONU. Ci sono già delle esperienze positive in questo senso, ne citiamo una recente: il protocollo sulla RSI sottoscritto da AXA e il suo CAE.

Per sostenere l'attività dei delegati ai CAE, per consentire loro di avere uno spazio di discussione, ove scambiare esperienze, la UIL, anche in questo caso in anticipo rispetto alle altre confederazioni e alla stessa CES, con il contributo della Commissione Europea, ha aperto un sito dedicato ai CAE:

www.Comitatiaziendalieuropei.it.

Non abbiamo ancora raggiunto uno standard sufficiente di utilizzo del sito, anche perché questo lavoro dovrebbe essere fatto in stretta collaborazione con le federazioni nazionali di categoria, le quali ancora non dedicano le sufficienti energie e risorse per far crescere la cultura dell'integrazione e della dimensione transnazionale dell'attività sindacale.

Nonostante alcune realtà più avanzate, la maggioranza delle categorie, la UIL, come le altre Confederazioni registrano un forte ritardo ma anche una significativa sottovalutazione del potenziale racchiuso nel modello CAE. Certo, essi sono attualmente esclusivamente destinatari di una informazione, a volte di una consultazione, spesso insignificante e tardiva, ma la prospettiva, a partire dalle modifiche che intendiamo apportare alla Direttiva 94/47, va nella direzione di un rafforzamento del ruolo e dell'importanza dei CAE.

La consapevolezza di questo ritardo rispetto ad altri Paesi, ci sprona a dedicare maggiore attenzione e lavoro su questo tema.

Il Comitato Economico e Sociale Europeo, per esempio, esprimerà un parere di iniziativa sul tema del ruolo dei CAE su proposta di un consigliere della UIL, che è stato nominato relatore; questo ci consentirà di verificare la volontà di valorizzazione di questo strumento delle Istituzioni Europee, con gli imprenditori e i rappresentanti delle altre organizzazioni sociali ed economiche europee.

Andranno migliorati i canali di comunicazione, anche se abbiamo fatto enormi passi in avanti rispetto al passato, grazie anche all'abitudine ad utilizzare le nuove tecnologie.

Ma non basta.

Quello che effettivamente ancora deve essere potenziata è la circolarità delle informazioni. I siti web della UIL e delle categorie sono pieni di notizie interessanti, ma vengono visitati esclusivamente dai rispettivi ambiti di interesse. Sono tutte comunicazioni top/down, cioè rivolte ai propri utenti.

Abbiamo invece bisogno di aggiungere a questo già significativo livello di comunicazione, un contenitore con collegamenti ipertestuali in cui sia possibile trovare informazioni e notizie suddivise per argomenti.

L'esperienza del sito CAE, che comunque è nostra intenzione potenziare, dimostra come sia ancora tutta da costruire la circolarità dell'informazione. Ognuno parla esclusivamente con il suo omologo: il meccanico con il meccanico, il chimico con il chimico, il bancario con il bancario.

Sarà utile studiare un modo per allargare progressivamente la rete informativa. Questa è una riflessione certamente utile per i delegati CAE, ma lo è per molte delle attività tipiche del Sindacato, a partire dalla contrattazione, dagli accordi di ristrutturazione, dai modelli di partecipazione.

Ciò che riteniamo necessario per il raggiungimento di questi obiettivi è costituire una raccolta aggiornata degli accordi stipulati, dei loro rinnovi e di tutti quegli accordi che sono stati frutto del lavoro dei CAE.

Non esiste un data base di questo genere di accordi accessibile a tutti, esistono alcuni archivi a livello europeo disponibili solo a pagamento ed in lingua inglese.

Riteniamo che questo sia un grosso ostacolo per la diffusione delle buone prassi e lo sviluppo delle potenzialità di azione dei CAE.

Abbiamo quindi avviato un lavoro di raccolta degli *accordi* al quale si richiede la massima collaborazione da parte delle categorie.

Tale archivio verrà pubblicato on line sul nostro sito e costituirà uno strumento prezioso per il lavoro dei nostri delegati.

Responsabilità sociale delle imprese

La UIL è stata la prima tra le organizzazioni sindacali ad accostarsi e ad aprire un confronto sul tema della Responsabilità sociale delle Imprese, comprendendone sin dall'inizio le grandi opportunità offerte da questo nuovo modo di fare impresa ma soprattutto intuendo anche le insidie che si possono celare dietro una apparente impresa "responsabile".

Questo aspetto ci ha portato a mantenere un atteggiamento di forte interesse e di studio evitando però di partecipare alle troppe "passerelle" mediatiche sulla RSI che hanno caratterizzato questi ultimi anni.

Abbiamo rivolto l'interesse e ci siamo misurati con quelle che apparivano le esperienze e le realtà più qualificate per sperimentare e ponderare come il sindacato potesse cogliere delle nuove opportunità senza però creare confusione tra la sfera storicamente contrattuale e le nuove possibilità offerte dalla RSI.

E' stata una scelta ponderata, che ha favorito il confronto, l'esperienza e la valutazione alla partecipazione ad ogni costo a tutto ciò che si presentava come etico e responsabile.

Oggi più che mai sappiamo di aver fatto la scelta giusta.

L'etica degli affari sta infatti rischiando spesso di trasformarsi nell'affare dell'etica, lasciando sul campo le opportunità ed i buoni propositi.

E questo è ciò che come UIL non vogliamo che accada assolutamente.

Quali allora i punti di interesse della RSI su cui il sindacato può lavorare per contribuire a cambiare veramente la rotta delle imprese italiane?

Tenere saldo il timone del "**coinvolgimento**" dei portatori di interesse, dei cosiddetti stakeholders, tra cui il sindacato è sicuramente il rappresentante privilegiato, sia perché rappresentante dei lavoratori che hanno già di per se un doppio ruolo di portatori di interesse in quanto dipendenti di una impresa e nel contempo cittadini e consumatori, ma anche perché rappresentante accreditato storicamente e che riceve una delega effettiva.

Questo aspetto è fondamentale ma non così ovvio, come del resto manifestato dalle molte iniziative intraprese.

Lo hanno dimostrato molte aziende, promuovendo azioni progettate in provetta da qualche manager specializzato o meglio ancora da qualche consulente esterno, senza però quasi mai consultare ed ascoltare le vere aspettative degli stakeholders.

Quante imprese si sono "convertite" alla RSI, hanno pubblicizzato azioni, pubblicato brillanti bilanci sociali, vinto premi ed i loro dipendenti lo hanno letto magari sul giornale o non se ne sono accorti per niente? Cosa è cambiato nel clima di quella impresa? Come sono migliorate le condizioni di lavoro? O non è cambiato niente?

La RSI, come noto, vanta radici anglosassoni e si è sviluppata principalmente negli Usa dove la tradizione sindacale è assai diversa da quella europea e soprattutto da quella italiana. Se quindi in quei paesi è necessaria la RSI per occuparsi di salute e

sicurezza dei lavoratori non è così nel nostro Paese dove solide relazioni industriali hanno permesso di stipulare accordi di taglio fortemente sociale.

C'è poi un altro aspetto che differenzia molto le nostre culture. In Italia ed in generale in Europa non esistono forti movimenti dei consumatori, tali da influenzare concretamente il mercato e quindi la relazione con la RSI.

Se una azienda sceglie volontariamente di divenire responsabile lo fa perché lo crede "conveniente" in termini di competitività. E questo è sicuramente positivo, ma se non c'è una forte tradizione di attenzione da parte dei consumatori non ci si può aspettare che si verifichino quelle condizioni in cui il mercato sarà l'unico giudice del comportamento di una azienda.

C'è poi una ulteriore considerazione da fare: le imprese hanno recentemente proiettato i loro investimenti più nel campo della finanza che nel campo della produzione, provocando un terremoto in tema di occupazione e salario con le conseguenze che ben conosciamo e ricavando, al contrario, dei risultati economici eclatanti derivanti dalla loro finanziarizzazione, spesso senza scrupoli che sta addirittura mettendo in dubbio il concetto etico di fare impresa.

In questa ottica come si può sostenere che il mercato possa essere il solo giudice che valuti il comportamento di una impresa? Che strumenti hanno i consumatori per conoscere il "vero" comportamento delle imprese? Devono aspettare che venga a galla qualche scandalo per conoscere il comportamento di una azienda?

Appare ovvio che, alla luce della realtà dei fatti a cui abbiamo recentemente assistito, delegare al mercato la verifica di un comportamento responsabile diviene una tesi insostenibile.

Servono regole e serve soprattutto valorizzare il coinvolgimento dei lavoratori e di tutti gli altri stakeholders per creare quelle condizioni e quell'impulso necessario a indirizzare le nostre imprese verso un comportamento **veramente "etico", ovvero nell'interesse di tutti**, indirizzando le loro politiche verso quella innovazione necessaria al rilancio ed alla stessa sopravvivenza del nostro sistema economico.

Bi sogna uscire dal guado e l'innovazione che le nostre imprese sapranno realizzare prima di tutto nella loro organizzazione, **valorizzando la creatività e le competenze dei lavoratori**, sarà fondamentale per determinare una inversione di marcia.

E' evidente inoltre la necessità di armonizzare la RSI con la cultura europea, cosa che sta portando avanti con difficoltà la Commissione Europea, nel tentativo di trovare la giusta mediazione tra aspettative delle imprese e degli stakeholders. Questa mediazione farà parte, assieme a molte altre difficoltà da superare, a costruire e realizzare quel "sogno Europeo" tanto invocato da Rifkin.

Questa sarà quindi la nostra prima preoccupazione. Quella che dovremo cercare di costruire è una dimensione "italiana" della RSI, dove diritti e relazioni tradizionali siano la base da cui partire per sviluppare politiche innovative di responsabilità sociale.

Se ormai quasi tutti sono concordi che la RSI si manifesta oltre l'applicazione delle leggi dovrà essere altrettanto chiaro che questo non vuol dire che oltre la legge c'è l'assoluta indipendenza da qualsiasi confronto con il sindacato e con i lavoratori.

Per questo sarà necessario uno scambio di opinioni continuo tra le categorie interessate per verificare e confrontare dall'interno le varie esperienze aziendali.

E' nostra intenzione, sulla base di questo dibattito, elaborare, con il contributo dei nostri quadri, **un nostro "indicatore"**, una griglia di condizioni minime dalle quali partire per costruire insieme una vera azienda responsabile. Un misuratore che sia di aiuto e di supporto ai nostri delegati per sviluppare delle azioni che mutino significativamente la filosofia di una impresa.

Sino ad ora abbiamo assistito ad iniziative promosse esclusivamente dalle imprese in via autonoma ed autoreferenziale. Noi riteniamo che ora, anche alla luce dei risultati abbastanza deludenti di questa impostazione, **sia giunto il momento di essere propositivi definendo e divulgando la nostra unità di misura della responsabilità sociale**, le nostre condizioni minime, in cui, è ovvio, il coinvolgimento dei lavoratori è alla base del nostro metro di giudizio.

La scelta del Governo italiano di approfondire il tema della RSI attraverso l'apertura di un tavolo di confronto tra tutti i soggetti interessati è stata apprezzabile, purtroppo è mancata fin dall'inizio quella indispensabile funzione super partes dell'Autorità Pubblica, che ha presentato il "suo" modello, i "suoi" indicatori, elaborati con il contributo di valenti ricercatori, ma senza il necessario, indispensabile, coinvolgimento di tutti i soggetti interessati. Peccato perché si è persa una buona occasione di affrontare seriamente e senza pregiudizi il tema.

Quello di cui siamo convinti è che nella miriade di best practices reclamizzate dalle aziende i lavoratori siano stati gli stakeholders meno considerati. Pur consapevoli del fatto che è sicuramente più facile per una impresa intraprendere iniziative di forte immagine esterna, ciò che crediamo è che i primi soggetti cui una impresa rivolge le proprie politiche sono indiscutibilmente i propri dipendenti.

Siamo inoltre perplessi sul moltiplicarsi della pubblicazione di **CODICI ETICI** da parte delle imprese.

Ci domandiamo, in proposito, se è possibile per una impresa definire un impegno così forte senza un effettivo coinvolgimento del sindacato nella sua stesura?

Una azienda che decide di ufficializzare il proprio impegno "etico" è sicuramente, oggi più che mai, un fatto positivo e necessario al benessere della società.

Recentemente il Codice Etico sembra diventato l'ultimo baluardo cui le imprese fanno appello per cercare di limitare comportamenti disinvolti dei propri manager. Ma è sufficiente un Codice? E soprattutto che cosa sono nello specifico queste assunzioni di responsabilità? Ci sono diversi livelli di Codici o seguono tutti un medesimo modello e metodo? Perché sono largamente utilizzate nel panorama imprenditoriale? Il primo impulso al ricorso al Codice Etico nasce negli Stati Uniti soprattutto in seguito all'entrata in vigore delle Federal Sentencing Guidelines che prevedono una riduzione delle sanzioni applicate alle imprese per reati federali in caso di esistenza di un programma preventivo interno di violazione della legge.

Il fenomeno italiano nasce, di seguito, principalmente in seguito alla pubblicazione della legge 231 – che, in linea con l’esperienza americana, sancisce il principio di responsabilità per le aziende - anche come conseguenza di reati tra i quali la corruzione e la concussione commessi dai propri dipendenti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione. Tale legge prevede, come noto, sanzioni elevate ed interdizione all’esercizio dell’attività.

La definizione di un Codice rappresenta, in tal senso, una via per porre un limite al rischio di incappare nelle maglie della suddetta legge. Come? Dimostrando di avere previsto una struttura organizzativa improntata a prevenire i reati, a controllare i comportamenti e a denunciare gli abusi. Ecco quindi che otto società quotate su 10 hanno maturato Carte e codici di autodisciplina.

Una prima considerazione da fare è che negli Stati Uniti la violazione ai Codici Etici è punita da leggi severe che hanno prodotto una tradizione di multe salate a carico delle aziende che non avevano rispettato quanto dichiarato nelle loro “carte”.

Ciò nonostante, è noto, non c’è stata azienda al centro di scandali miliardari che non fosse tra quelle molto attive nel campo della responsabilità sociale e non avesse pubblicato un bel Codice Etico come la Enron, Glaxo, Ahold e nel nostro Paese la Parmalat (Tanzi aveva addirittura ricevuto, il 26 novembre 1992, una laurea honoris causa sulla RSI con questa motivazione: *”è impegnato a livello locale, nazionale e internazionale a svolgere attività d’impresa con coraggio, tenacia, inventiva, preparazione professionale superiore, visione chiara delle cose, non disgiunta da un’eticità di comportamenti* -) e la Banca Popolare di Lodi con tanto di impegno sottoscritto da Fiorani.

Il fatto è che questi codici “etici” sono comunque molto interessanti per le aziende anche per altri scopi. Essi vengono regolarmente notificati via intranet o mezzo lettera ai dipendenti evocando ricorsi a norme e sanzioni ed acquistano sempre più un sapore “contrattuale” autodefinito. Se poi ci soffermiamo sui loro contenuti vi riscontreremo “regole” sulle quali è bene riflettere.

Recita il codice etico di una nota impresa petrolifera: “i dipendenti sono obbligati a riferire e denunciare qualsiasi sospetto sulla responsabilità che altri colleghi possano avere in merito a possibili violazioni di una norma del codice, utilizzando anche il metodo anonimo”. Se ciò è collegato al fatto che il non rispetto del codice può essere ritenuto dall’azienda giusta causa per il licenziamento la riflessione che ne scaturisce è che si celi in questo tipo di codici una forte componente **che mira a determinare “norme” autodefinito dalle imprese e svincolate dalle sedi tradizionali contrattuali e di legge, oltretutto rivestite di Etica.**

Attualmente è di conforto il fatto che la nostra giurisprudenza non consideri le inadempienze ai Codici Etici qualcosa di assimilabile a leggi e contratti e non ci risulta che nessuna impresa abbia intentato procedimenti a carico di un suo dipendente appellandosi alla trasgressione del codice etico. Ma la preoccupazione è che si possano trovare degli spazi a livello transnazionale oltre al fatto che tutte queste imprese che si vantano di essere etiche in realtà si stanno cimentando nell’intento di sperimentare un terreno alternativo a quello tradizionale sul tema delle

relazioni industriali e di contratti di lavoro, soprattutto in quei paesi dove il sindacato non vanta tradizioni di forte influenza.

La conferma che la nostra preoccupazione non è poi così infondata arriva tempestiva da quanto affermato ancora da Alessandro Profumo nel corso del forum sulla CSR svoltosi presso l'ABI il 3 e 4 ottobre scorso: “sono allo studio presso autorevoli fonti in campo giuridico meccanismi da porre in atto in caso di offesa alla carta d'Integrità, questo ovviamente vorrà dire che si dovrà ragionare nuovamente sui livelli relazionali”.

C'è, infine, una riflessione da fare sulla governance di una impresa che sappiamo oggi essere una delle problematiche aperte sulla quale i punti di vista sono diversi: chi determina l'agire di una impresa? Chi la controlla effettivamente? Chi, allora, è in grado di definire un Codice Etico e di autoregolamentarsi?

Tutte queste considerazioni, oggi più che mai attuali, ci portano a riflettere sulla necessità di **ridefinire una sana relazione tra impresa-mercato-cittadini** che non può che passare attraverso una sempre maggiore democrazia economica.

La valorizzazione delle risorse umane e la loro motivazione, la riorganizzazione del lavoro, il rispetto, la reciprocità sono quindi fattori imprescindibili per il conseguimento di performance aziendali in quanto sono la condizione per favorire quella creatività che è l'unica possibilità per essere “nel mercato”, ma come si può immaginare di raggiungere questo obiettivo senza coinvolgere, ascoltare coloro che sono gli attori del cambiamento di rotta del nostro sistema imprenditoriale?

Nello scorso mese di giugno in un convegno di studio promosso dal PSE, è emersa la volontà di molti addetti ai lavori di sollecitare la Commissione Europea a superare il concetto di volontarietà e a definire un quadro legale di riferimento.

L'esperienza fatta finora, basata esclusivamente sull'approccio volontario, è stata molto insoddisfacente, anzi, oggettivamente negativa. La CES, fin dai lavori del multistakeholder forum, ha espresso forti riserve su questo argomento, considerando necessaria una cornice di riferimento omogenea a livello europeo.

CONCLUSIONI

La democrazia economica, declinata nelle sue diverse forme, sintetizza il pensiero forte della UIL.

Politica dei redditi, concertazione, programmazione condivisa, sono tutte politiche che discendono ed attuano questo pensiero forte, che identifica e caratterizza la nostra essenza di sindacato moderno e aperto al confronto senza ideologie o pregiudiziali.

I filoni di attività che abbiamo individuato, rappresentano la continuazione di un percorso, di un sentiero tracciato da anni, aggiornato se vogliamo, ma sempre collegato ad un ideale filo rosso che avvolge il patrimonio culturale e politico della UIL.

La storia ci ha dato ragione, ma a noi interessa altro: lavoriamo perché soprattutto ci sia un futuro di equità e giustizia sociale, che per noi si realizza con più democrazia nella società e nell'economia.

Roma, 9 febbraio 2006