

**Responsabilità Sociale di Impresa
Codici Etici
Partecipazione
10 anni di
DEMOCRAZIA ECONOMICA
per cambiare il Paese
per sostenere e rilanciare lo Sviluppo Economico
per affermare una Società più Etica
Dipartimento
Partecipazione e Servizi – Democrazia Economica**

PRESENTAZIONE

PARTECIPAZIONE: UNA SVOLTA PER LA DEMOCRAZIA ECONOMICA NEL PAESE

di **Lamberto Santini**

Con l'Avviso Comune siglato tra UIL, CISL, Associazioni imprenditoriali in tema di Partecipazione con il Ministro Maurizio Sacconi, in rappresentanza del Governo, si è iniziato un nuovo ciclo per la democrazia economica in Italia.

I dodici mesi stabiliti per monitorare le pratiche partecipative in atto, l'adeguamento delle normative legali e contrattuali vigenti, per giungere ad un "Codice della Partecipazione" sono un tempo congruo ed indispensabile per garantire un rapporto diverso tra lavoro, impresa ed istituzioni e raggiungere un nuovo modello per un più sano sviluppo del Paese. Diamo atto al Ministro Sacconi ed al Prof. Tiraboschi di aver voluto chiudere una fase – dopo la presentazione bipartisan del Sen. Ichino - che puntava ad un equilibrio tra le proposte Treu e Castro – ma che rischiava di lasciare le cose come stavano o di escludere il ruolo delle parti sociali nel dibattito parlamentare. L'asse CGIL e partiti di Confindustria, perplessi sull'Avviso, ha condizionato non poco il tavolo ministeriale, ma la valutazione positiva del Presidente Marcegaglia alla fine è prevalsa.

La sera del 9 dicembre dopo un lungo e difficile confronto, con la non firma della CGIL, che si è riservata di inviare considerazioni scritte al Ministro Sacconi, si è chiusa la partita con la sigla dell'Avviso Comune.

La UIL ha condiviso l'"Avviso Comune in materia di Partecipazione" nella ferma convinzione che questo metodo possa facilitare il dialogo con le imprese, tenendo conto in particolare del nuovo modello contrattuale, ed iniziare così percorsi partecipativi molto più attuali per un nuovo modello di relazioni industriali in Italia ed in Europa.

Un decisivo passo avanti volto a far avanzare la cultura della partecipazione nel nostro tessuto economico, nell'intento comune, di costruire una più forte "solidità competitiva" attraverso la valorizzazione dell'uomo oltre che del capitale.

Un modello di impresa sempre più attento al valore della persona ed un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere: questo il presupposto di base dell'accordo a coronamento di un percorso voluto fortemente dalla UIL ed iniziato con il rilancio della Responsabilità sociale dell'impresa prima, e la valorizzazione dei codici etici per giungere infine ad un codice della partecipazione condiviso.

Il lavoro che ci aspetta è strategico, il ruolo di assistenza tecnica del Ministero è indispensabile per indicare alla politica un quadro di modifica delle normative vigenti, in sinergia con le normative europee.

In particolare la modifica del diritto societario deve essere il primo tassello utile alla sperimentazione di nuove pratiche partecipative e giungere così ad una nuova governance di impresa.

Infatti, l'attuale crisi economica e finanziaria ha posto in evidenza l'esigenza di una nuova "etica degli affari" che non può che passare attraverso un maggiore controllo sulla "Governance".

Abbiamo purtroppo toccato con mano e pagato prezzi carissimi, sia a livello locale che globale, rimettendo al solo mercato la regolazione dei flussi economici, a controlli esterni "imparziali", od alle sole dichiarazioni d'intenti delle imprese.

Le strategie imprenditoriali, meramente finanziarie, prive di supporti produttivi reali, hanno non solo puntato a risultati a breve per pochi, ma hanno mortificato il "valore lavoro" in sé, pregiudicando le potenzialità professionali del dipendente oltre che del capitale finalizzato allo sviluppo.

Gli effetti sono sotto gli occhi di tutti e sono tuttora pagati dalle realtà più deboli della nostra società.

Puntare sulla Partecipazione vuol dire in primis ridare dignità al lavoro, alla creatività ed al reale sostegno alla competitività, oltre che alla fidelizzazione nell'azienda.

Le esperienze di molti paesi del nord Europa ci indicano la strada su cui camminare; non dobbiamo inventare nulla, possiamo mutuare dalle positive esperienze altrui il percorso da fare per arricchire il patrimonio intangibile del nostro sistema produttivo e finanziario.

Inoltre non dobbiamo dimenticare che in questi paesi si applicano modelli partecipativi specifici della propria cultura e questo è come lo è stato ed è per il nostro "brand Italia" deve essere l'appoggio da cui rilanciare il nostro sviluppo; il modo di vivere italiano, non deve essere un disvalore, ma una opportunità: l'Italian life è più stimato all'estero che da noi.

La globalità è produttiva e positiva se trova osmosi nelle radici e nella cultura dei singoli paesi.

La riposta del sottosalario, della localizzazione selvaggia, della bassa qualità del prodotto non è più attuale; lo stesso rapporto Stiglitz, Sen, Fitoussi, punta non solo ad una diversa valutazione del "Pil Paese", ma a quell'indice di vivibilità e welfare che lo stesso Presidente Obama sta riuscendo – nonostante i condizionamenti delle lobbies assicurative - ad introdurre negli USA.

Ci auguriamo tutti che, dopo la grande crisi del 2008-2009, il 2010 rappresenti l'alba di una nuova società che in una economia complessa pensi alla produzione, ma anche al benessere, al reddito ed al consumo.

Veda al centro le prospettive delle famiglie, Il loro stato di salute, di istruzione, di soddisfazione professionale e delle condizioni ambientali in cui opera una impresa produttiva: un benessere insomma non monodimensionale, ma multidimensionale che riporti l'uomo al centro dello sviluppo.

Presentazione

Indice

- **La sfida al futuro la nostra ragione d'essere**
- **Il sindacato e la responsabilità sociale delle imprese**
- **Seminario Internazionale UIL: bilancio della Direttiva sui CAE**
- **Audizione Commissioni congiunte Finanze - Industria di Senato e Camera Deputati**
- **Sindacati: diritti di informazione e consultazione**
- **Università Cattolica del Sacro Cuore - La Responsabilità Sociale delle Imprese - Il punto di vista del sindacato**

- **Quando l'etica diventa un "codice"**
- **Responsabilità Sociale delle Imprese - Enunciazioni od impegni?**
- **Il Valore della Partecipazione**
- **Seminario bilaterale Italia Francia – Conciliare sviluppo e solidarietà**
- **La Responsabilità sociale delle Imprese in Francia e in Italia**
- **Mutui, consumatori: l'accordo non farà risparmiare**
- **"Class Action": maggiori diritti per i cittadini consumatori**
- **Senato della Repubblica**
 - Audizione in tema di partecipazione ed informazione dei lavoratori**
- **Audizione Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani**
- **Avviso Comune in materia di Partecipazione**
- **Quadri e Alte Professionalità - La Centralità della Persona e dei Saper**
 - Un contributo al dibattito sul futuro**

La sfida al futuro la nostra ragione d'essere
di **Lamberto SANTINI** – Segretario Confederale UIL
2001

Articolo 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.

L'ideale per ridiscutere il tema della Democrazia Economica e ricaratterizzarla con un tratto "UIL" sarebbe stato trovarsi con altri sindacati europei per ragionare insieme, analizzare le loro esperienze, riflettere sul mutamento di rapporto avvenuto tra lavoratore ed impresa.

L'Europa di Maastricht nata dalle monete, dalle banche, trova difficoltà a vedere affermati i temi del sociale, dei diritti di tutela, dei diritti di informazione e di partecipazione.

Lisbona, Nizza hanno tentato di dare cittadinanza ai diritti per coniugare, all'interno di un nuovo Disegno sociale europeo, risposte alla Globalizzazione che tende, se non controllata, ad allargare le diseguaglianze.

L'impegno della UIL, insieme al sindacato italiano ed europeo è quello di finalizzare una risposta in grado di coniugare il mercato con un modello sociale fondato su regole rispettose dei diritti fondamentali del lavoro.

L'avvento dell'Euro, come moneta unica dei paesi dell'Unione Europea, sempre più vicino, tende a superare il simbolo intrinseco, e sublimandosi, assurge a grande evento politico foriero di una forte integrazione politica, sociale ed istituzionale.

L'Unione Europea dell'Euro, nel 2002, pur con tutte le contraddizioni in essere, rappresenterà visivamente ed idealmente un punto di attrazione sempre più forte non soltanto per i popoli dell'Est Europa, ma soprattutto per quelli del Sud del Mediterraneo. Dopo l'area del dollaro, dello yen, sulla scena politica ed economica si affaccia per la prima volta l'area dell'Euro: una novità che deve portare a superare la dimensione meramente intergovernativa per assumere sempre più quella politica, istituzionale e sociale.

Il tema della Democrazia Economica diventa pertanto base fondante per far crescere la consapevolezza dei diritti a livello europeo, nazionale ed europeo: la UIL ha il dovere di spendersi perché ciò avvenga.

Troverete inseriti nel **sito** i documenti che costituiscono i fondamenti di un discorso che va ampliato e veicolato coinvolgendo tutta l'organizzazione; per questo abbiamo chiesto e chiederemo un contributo di dirigenti sindacali che seguono per le categorie questo impegnativo tema.

Il Servizio Democrazia Economica è a disposizione per agevolare il dibattito nei territori e con le categorie.

Dobbiamo approfondire temi quali la partecipazione, l'etica e la responsabilità sociale dell'impresa, le nuove rappresentanze — così complesse per essere esercitate — in una fase così delicata di transizione non solo per il Sindacato, ma per le imprese e la Società tutta.

Alcuni interrogativi a cui dobbiamo come sindacato dare risposte?

E' giusto mettere in discussione i vecchi diritti di tutela, per ottenere maggior flessibilità e maggior retribuzione?

Può essere questa la risposta al tentativo di chi interpreta le nuove libertà giocando a ribasso sui salari?

Il mercato sempre più aperto e competitivo ha creato forti elementi di frizione tra la cosiddetta old economy e la net economy: la risposta può solo essere quella del "MAC JOBS" cioè dei servizi e dei lavori di "transito", innovativi forse più per il tipo di prodotto

che offrono, non per i contenuti di chi ci lavora.

Queste nuove problematiche, le risposte da dare di fronte ai veloci cambiamenti di scenario, hanno posto e pongono il Sindacato, la UIL, di fronte a sfide difficili. La situazione non è per nulla semplice, ma noi della UIL, laici e riformatori per convinzione oltre che per scelta, non possiamo permetterci il "lusso" di rimanere immobili; dobbiamo accettare la sfida del "nuovo", non possiamo tirarci indietro: il nuovo è rischio ma il vecchio può essere anche immobilismo; la ricerca del giusto mezzo, il futuro da costruire è la ragione stessa del perché essere UIL.

Il sindacato e la responsabilità sociale delle imprese

Roma 30 Maggio 2002

di **Lamberto Santini**, Segretario confederale UIL

Il secolo che si appena concluso ha visto concretizzarsi un enorme arricchimento del profilo materiale dei paesi dell'Unione Europea.

Il reddito medio rivalutato di circa cinque volte rispetto ai primi del 900 ha permesso il raggiungimento di uno standard di vita elevato che, unitamente allo sviluppo delle tecnologie, ha portato la nostra società ad un alto grado di produttività creando opportunità e progresso.

Dobbiamo (...) creare le condizioni necessarie affinché sempre più soggetti possiedano gli strumenti indispensabili per sfruttare le opportunità economiche e non aumentino le distanze e le disuguaglianze, affinché l'esclusione e la povertà siano parole sempre meno di attualità e l'economia avanzi nel pieno rispetto dell'ambiente, "esportando" il benessere oltre i confini, operando una globalizzazione del progresso economico e sociale.

Questo non deve essere un sogno a cui aspirare, ma una realtà alla quale puntare se non si vuole compromettere il livello e lo standard di vita raggiunto. Uno "sviluppo sostenibile" che per essere tale non può prescindere dal rispetto dei principi dell'etica, della socialità e dell'ambiente. Per raggiungere ciò sono necessarie politiche che riducano la distanza che si è venuta a creare tra economia ed etica.

"Il buon funzionamento di una economia può dipendere dalla fiducia reciproca e dall'impiego di norme e regole esplicite ed implicite" (Amartya Sen) laddove la fiducia reciproca scaturisce da comportamenti corretti ed un codice di buon comportamento negli affari risulta essere l'ossigeno dell'economia stessa.

"L'economia a volte - come ci ha insegnato Adam Smith - ha bisogno di interessi e profitti che spesso vanno a scapito di principi morali". Egli infatti sosteneva che per far funzionare bene un sistema economico è necessario che ognuno persegua i propri interessi. Come coniugare allora l'etica e l'economia?

E' necessario un impegno da parte di tutte le componenti di una società, uno sforzo comune che miri al raggiungimento dello scopo in armonia e con reciproca soddisfazione. L'impresa, fulcro e motore del nostro sistema economico, deve definire la sua "missione" operando in un clima di rispetto e fiducia reciproca avendo come obiettivo quel "valore aggiunto" necessario alla realizzazione di quello sviluppo sostenibile a cui miriamo. Infatti essa ricopre un ruolo di grande responsabilità sociale che non può prescindere dalla condivisione degli obiettivi con i propri stakeholders per raggiungere la competitività necessaria al proprio successo.

A questi temi si ispira il Libro Verde, presentato dalla Commissione Europea nel corso del 2001 con lo scopo di:- promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese;

- sollecitare l'acquisizione volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ambientali sia nell'ambito delle loro transazioni commerciali che nelle relazioni con le loro controparti;
- accrescere un dibattito su questo tema incoraggiando lo sviluppo di prassi innovative e migliorando la trasparenza e l'affidabilità della valutazione delle varie iniziative già realizzate in Europa;
- creare le condizioni per permettere lo sviluppo di una nuova cultura: la cultura dell'impresa socialmente responsabile.

Possiamo senza dubbio affermare che questa cultura si va diffondendo rapidamente, entrando sempre di più nelle logiche aziendali, nello spirito dei consumatori e nella coscienza dei lavoratori. La coscienza etica sta divenendo un elemento di qualità di cui si deve tenere conto nel processo vitale di un'azienda.

Ma riteniamo che, affinché la responsabilità sociale sia un effettivo "valore aggiunto"

nell'economia aziendale, è necessario che essa non venga ridotta ad una mera operazione di facciata tesa solo a migliorare l'immagine di una impresa attraverso singole operazioni di marketing. Oltre all'immagine sono necessarie politiche che concretizzino interessi comuni a tutti gli stakeholders e favoriscano una ottimizzazione dei rapporti di gestione interni.

Il sindacato avverte la necessità di un proprio intervento, focalizzando tutti gli sforzi affinché si definiscano regole attraverso la concreta ed attiva partecipazione dei lavoratori al fine di raggiungere la "condivisione" della missione di un'impresa da parte dei suoi stakeholders primari, i lavoratori. E' con questo spirito che accogliamo con grande interesse l'invito avanzato dal Libro Verde della Commissione Europea. Siamo convinti che sia necessario andare oltre l'obiettivo della realizzazione delle risorse di qualità: la responsabilità sociale riveste un quadro molto più ampio che deve puntare alla soddisfazione reciproca di tutti gli attori: l'ambiente, i consumatori, i fornitori, gli azionisti e non ultimi i lavoratori impegnati insieme per progettare un ruolo sociale ed economico della propria azienda.

Antica è l'attenzione al rapporto fra etica ed economia. Il fenomeno dell'etica degli affari è invece ben più recente. Nato in America negli anni 70 è oggi un grande settore interdisciplinare che occupa studi ed insegnamenti. Che cosa si intende per etica degli affari (business ethics)?

Saper valutare il comportamento di soggetti aziendali nello svolgimento delle loro normali attività d'affari e la sua ripercussione sul sistema politico economico, sui soggetti collettivi e sui livelli individuali.

Le Università più famose degli Stati Uniti organizzano da tempo corsi di specializzazione post laurea su questi temi diretti da esperti e docenti per studiare tutte quelle questioni etiche che sorgono nel mondo degli affari, elaborando risposte e teorie sempre più raffinate.

Sia chiaro che l'obiettivo è non quello di formare persone più "buone" ma piuttosto quello di migliorare l'organizzazione aziendale.

Uno studio condotto recentemente ha infatti individuato un legame fra investimento etico e rendimenti superiori a quelli degli indici medi, premiando quelle società che riducono i propri rischi operativi attenendosi a comportamenti socialmente responsabili.

Ma la domanda che ci poniamo è se questa attenzione all'etica negli affari sia una reale consapevolezza del ruolo e delle responsabilità dell'impresa rispetto alla sfera sociale, una volontà di coinvolgere effettivamente gli stakeholders in questo processo o un puro atto di marketing, una strategia aziendale.

In parole povere: le aziende credono nella responsabilità sociale?

La diffusione dei codici etici nelle aziende statunitensi avvalorava la consapevolezza di quanto sia importante fornire delle linee guida ai propri dipendenti, migliorare la propria immagine, aumentare il grado di conformità alle leggi ed elevare lo standard professionale dei propri dirigenti. Ciò concorda con l'affermazione che una cultura aziendale ed un'etica solide sono le chiavi strategiche per la fortuna di un'impresa in un'era altamente competitiva.

Un codice etico, per essere efficace, deve essere sostenuto da tutti i livelli dell'organizzazione, anche dai più bassi, affinché ogni dipendente partecipi allo sforzo dell'elaborazione di un documento che abbia vigore e coinvolga tutta l'azienda, creando un reale valore aggiunto.

La pratica del Bilancio Sociale si è diffusa quale strumento di rendicontazione integrativo al bilancio d'esercizio al fine di valutare al meglio l'aspetto sociale dell'attività di un'impresa. Ma per essere uno strumento valido, che punti a apportare un effettivo valore aggiunto alla rendicontazione tradizionale, è necessario che lo stesso faccia emergere i nodi relazionali e le difficoltà nella collaborazione e nello scambio tra impresa e stakeholders.

Esso facilita, attraverso il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, la gestione complessiva delle ricchezze di un'impresa oltre a testare il clima sociale in cui l'azienda opera o ha interessi.

Dei lavoratori motivati e partecipi delle politiche aziendali rappresenteranno il primo vero "valore aggiunto" oltre che attenuare rischi di conflitti interni. Così come un'azienda attenta alla partecipazione ed a una gestione democratica interna si avvarrà della fidelizzazione dei propri dipendenti.

La costruzione di un Bilancio Sociale dunque rafforza la democrazia e la partecipazione, essendo la "condivisione della missione dell'impresa nella società" il fulcro di una rendicontazione sociale che sia un forte strumento di comunicazione sentito e convincente. Il Bilancio sociale nasce dal confronto e dai giudizi degli stakeholders, ed una definizione dello sfondo etico e della missione di un'impresa saranno tanto più forti e consapevoli quanto più avranno partecipato alla loro individuazione tutte le parti che contribuiscono alla vita di un'impresa, primi fra tutti coloro che quotidianamente operano nel processo produttivo, i lavoratori. Sostiene Freeman nella sua teoria a proposito del ruolo degli stakeholders: "da pura forza lavoro fattore della produzione, i portatori d'interesse sono divenuti centrali per la gestione globale dell'impresa".

Sono nate nuove figure professionali: il "certificatore etico" ad esempio. Un esperto che, sulla base di parametri studiati e sperimentati, è in grado di valutare la "sincerità" di un'impresa più o meno responsabile.

Noi riteniamo che la strada intrapresa sia giusta e da parte nostra non possiamo che condividere i principi di responsabilità sociale auspicati del resto dalla stessa Commissione Europea nel Libro Verde.

Vorrei allora che per un momento ci rifacessimo alla nostra cultura, al nostro pensiero, alle nostre esperienze e ricordassimo, anche con una punta di orgoglio, che questi temi, anche se con fini diversi ed in contesti diversi, sono già stati esaminati, discussi ed approfonditi nell'opera e nel pensiero di uomini, spesso dimenticati o quantomeno sottovalutati, con il rischio di ridurre ad un dibattito arido e senz'anima la dialettica estremamente ricca e vitale fra diritto e dovere, utopia e realtà.

Fra coloro che posero al centro dei loro interessi tali questioni, vorrei citarne due, cui molto deve la società e, per quanto mi concerne, il sindacato in modo particolare, Giuseppe Mazzini e Adriano Olivetti.

Gli scritti di entrambi, pur nella loro profonda differenza, sono pervasi da quel meraviglioso dono che è proprio degli uomini eccezionali, l'ingenuo segno dell'utopia; entrambi credevano in quello che dicevano e facevano, entrambi vedevano all'orizzonte un sogno straordinario, un'Italia profondamente rinnovata, non solo politicamente, ma anche economicamente e moralmente. E per entrambi il discorso morale non poteva prescindere da quello economico, né l'azione economica sottrarsi agli imperativi dell'etica.

Lo sosteneva Mazzini, quando nella sua accorata difesa degli operai coraggiosamente sottolineava l'insufficienza di un'azione tesa solo all'affermazione del proprio diritto e richiamava con fermezza al rispetto dei propri doveri, ponendo così le basi di un'etica fondata su una duplice radice; lo diceva Adriano Olivetti allorché affermava il valore economico dell'integrità morale e sosteneva che "una società che non crede nei valori morali non crede nemmeno nel proprio avvenire e non potrà mai avviarsi verso una meta comune e affogherà in una vita limitata, meschina e corrotta".

Al termine della relazione riaffermiamo la richiesta di attuazione dell'articolo 46 della Carta Costituzionale, che riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione dell'impresa, ricordando che per la UIL, il sindacato dei cittadini, questa è non utopia irraggiungibile, ma obiettivo preciso ed ineludibile.

Affrontando oggi il tema della responsabilità sociale dell'impresa non possiamo né vogliamo eludere questo argomento.

Siamo convinti che il tema della partecipazione dei lavoratori in Italia abbia subito delle pregiudiziali ideologiche contrapposte, che vanno al più presto superate.

Riteniamo che dal dibattito aperto dal libro verde sulla responsabilità sociale dell'impresa, possano scaturire delle importanti novità nell'ambito delle relazioni industriali.

Abbiamo la certezza infine che l'espandersi del dibattito su questi temi e la realizzazione dei conseguenti obiettivi siano positivi non solo per i lavoratori, per le imprese, ma soprattutto per la crescita del nostro Paese.

Seminario Internazionale UIL:

“COMITATI AZIENDALI EUROPEI. BILANCIO DELLE ESPERIENZE DALLA DIRETTIVA 94/45 CE AD OGGI”

18 marzo 2003

Relazione di **Lamberto Santini**, Segretario Confederale UIL

Prima di entrare nel vivo degli argomenti oggetto dell'incontro di oggi, vorrei rivolgere un caloroso benvenuto a tutti i partecipanti ed un particolare ringraziamento al rappresentante della Commissione europea, che ha promosso e sostenuto questa importante iniziativa.

Il seminario di oggi infatti rappresenta la parte centrale ed il momento qualificante del progetto che la Uil, in collaborazione con Cgil e Cisl e con il contributo della Commissione europea, sta realizzando e che vi è stato appena illustrato. Al centro del dibattito il confronto fra le esperienze dei comitati aziendali e l'impatto che la direttiva che li ha istituiti nell'ormai lontano 1994 ha avuto sul sistema delle relazioni industriali. Il lavoro di indagine, che permette ora tale analisi, non è stato svolto per pura conoscenza, ma con l'obiettivo ben preciso di individuare le cause che in qualche modo hanno impedito o quanto meno limitato il successo della direttiva, giudicata a suo tempo come la più importante iniziativa legislativa presa nel campo delle relazioni industriali a livello europeo, che ha aperto una nuova stagione dei diritti collettivi di informazione, portando a termine un processo che ha la sua legittimazione nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali del 1989.

La consultazione con i membri dei Cae di categoria ha permesso di analizzare vantaggi e limiti dell'istituto e di individuare alcuni punti focali per il suo rilancio. E' in primo luogo necessario che il sindacato si attivi affinché vi sia un maggiore interesse per i Cae e la loro attività da parte dei lavoratori, che spesso sono scarsamente consapevoli delle ricadute che determinate scelte aziendali riguardanti altri paesi possono avere sul loro futuro occupazionale nel breve o medio periodo.

Entrando nel merito del contenuto della direttiva, è stata unanimemente sottolineata la necessità di corsi di formazione finalizzati a fornire ai membri dei Cae le conoscenze adeguate a comprendere e valutare le informazioni fornite dall'azienda e permettere all'interno della struttura un dialogo costante, reso difficile, quando non impossibile, dalle barriere linguistiche, culturali e sociali esistenti fra soggetti appartenenti a realtà geo-politiche profondamente diverse. Decisamente negativo è stato il giudizio espresso dai Cae in materia di informazione e consultazione. Per quanto riguarda la prima, essa è spesso superficiale, e relativa solo a questioni non considerate di prioritario interesse per i lavoratori. Buona parte del tempo delle riunioni viene utilizzato per la presentazione pura e semplice di dati contabili e finanziari, identici a quelli che figurano nei bilanci annuali (e come tali di ridotto interesse), mentre poco o nessuno spazio viene riservato ai temi sociali e agli argomenti transnazionali. Quasi sempre si tratta di informazioni ex post, tardive e quindi di nessuna utilità per un'eventuale azione preventiva.

La consultazione che, secondo la direttiva, dovrebbe consistere "in uno scambio di vedute e nell'instaurazione di un dialogo" nella pratica si riduce al diritto, spesso contestato o negato, di fare domande, cosa fra l'altro resa difficile, se non impossibile, dai metodi organizzativi utilizzati dall'azienda nella gestione degli incontri.

Da qui la conferma della necessità di formulare un ampio ventaglio di proposte di revisione da sostenere in sede di commissione, ma soprattutto, ciò che è ancora più importante dal momento che risultano più efficaci le pressioni dalla base che non le concessioni dal vertice, di definire le strategie ed i comportamenti che i Cae devono adottare per sopperire alle carenze legislative e alla indisponibilità aziendale e poter svolgere appieno i compiti e le funzioni per le quali sono stati costituiti.

Che fosse necessario intervenire sul testo normativo era del resto un fatto scontato, dal momento che la stessa Commissione aveva previsto nella stesura della direttiva una fase di controllo e di aggiornamento, resa poi ancora più urgente dalla recente emanazione delle direttive concernenti la società europea ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Un articolato progetto di revisione è stato messo a punto dalla Ces fin dal 1999 ed ha costituito la base della risoluzione presentata dal Parlamento europeo alla commissione nel 2001. Il progetto prende in esame tutti i principali problemi emersi nel corso dei monitoraggi effettuati a più riprese sull'attività dei Cae in Europa; fra le principali proposte formulate, ricordiamo quelle che riguardano le dimensioni delle imprese che dovrebbero rientrare nel campo di applicazione della direttiva, l'attività di formazione, i mezzi a disposizione dei Cae per lo svolgimento della loro attività, l'ampliamento delle tematiche oggetto di tale processo, i meccanismi sanzionatori, il ruolo degli esperti e del sindacato, ma soprattutto quanto è inerente al processo di informazione e consultazione che è, e lo si deve sottolineare, il motivo fondante della costituzione dei Cae e la chiave di volta dell'intero sistema. Su questo argomento in particolare si è ulteriormente dibattuto in occasione della conferenza dei comitati aziendali, svoltasi ad Aarhus nel novembre scorso, che ha permesso fra l'altro di far emergere le profonde differenze esistenti nel rapporto azienda-Cae per quanto riguarda la pratica attuativa dell'informazione e della consultazione.

Nella maggioranza dei casi, come del resto emerso dai sondaggi, i comitati riescono ad ottenere solo un'informazione limitata e generica e, molto spesso, già di dominio pubblico, e questo solo una volta l'anno e senza che ad essa faccia seguito la fase consultiva, che del resto si rivelerebbe inutile. Non mancano comunque, anche se si tratta di numeri limitati, le imprese che forniscono un'informazione soddisfacente, perfino preventiva, senza però dare spazio alla consultazione; solo uno sparuto gruppo di Cae ha la fortuna di incontrarsi con un management che fornisce adeguate informazioni e consente ai delegati di esprimere un'opinione, in molti casi rivelatasi estremamente utile per risolvere gravi problemi, specie in materia di occupazione. E questo, si badi bene, in presenza di un'unica direttiva e di leggi di recepimento che la riproducono fedelmente.

Il che significa che non sempre è sufficiente modificare il testo, anche se è certamente necessario.

Nella quasi totalità dei casi la causa di queste differenze è certamente riconducibile all'atteggiamento delle aziende che, in genere, hanno subito e non condiviso la creazione dei Cae e, di conseguenza, cercano di ridurre ad un rito formale quella che dovrebbe essere l'attività qualificante dei comitati; ma anche quelle aziende più aperte e disponibili non sono spesso in grado di gestire un processo innovativo e articolato come quello della consultazione, resa peraltro talvolta assai difficile dalla struttura complessa delle grandi società e

dall'esistenza di una pluralità di livelli decisionali.

Difficile e arduo quindi il compito dei Cae, che però, nonostante l'ostilità delle aziende, non hanno mai assunto un atteggiamento passivo o acquiescente rispetto all'esercizio dei loro diritti, cercando invece di incalzare e fare pressione sull'azienda, formulando proposte, imponendo il dialogo, fornendo giudizi, anche se non richiesti; nel medio termine questo sortirà qualche effetto, ancora maggiore poi se non si avranno remore a ricorrere all'effetto deterrente di possibili azioni legali e denunce a livello europeo. Il loro impegno deve però essere sostenuto dai lavoratori che essi rappresentano, e con i quali va rafforzato il rapporto, e dalle federazioni sindacali di appartenenza, che, almeno inizialmente hanno sottovalutato le potenzialità ed il ruolo dei comitati aziendali e non ne hanno adeguatamente sostenuto le iniziative e gli sforzi.

Tutto quanto detto traspare peraltro dall'esame delle schede compilate dai Cae, che forniscono un quadro spesso preoccupante dell'ambiente in cui essi si trovano ad operare. Ambiente ostile, per l'atteggiamento aziendale, per le barriere linguistiche, per la mancanza di adeguata formazione, ciò che è particolarmente grave, considerata l'importanza dei problemi che i Cae, spesso abbandonati a se stessi, devono risolvere.

Tornando alle proposte di revisione, io vorrei fare un passo indietro e soffermarmi su alcuni aspetti forse non sufficientemente analizzati.

Vi sono a mio avviso due ordini di motivi che impongono una revisione dell'impianto della direttiva.

Il primo riguarda certamente il testo, le ambiguità, le dimenticanze, le lacune, le insufficienze delle norme, come del resto ben evidenziato nel raffronto fra il testo comunitario e quello proposto dalla Ces (che vi è stato consegnato); il secondo, a mio avviso più importante, perché tocca lo spirito stesso della legge e gli obiettivi che con essa si intendono perseguire, è rappresentato dai cambiamenti dell'ambiente, economico e sociale, in cui i Cae si trovano ad operare oggi, in raffronto con quello esistente nel momento in cui iniziò l'iter legislativo che ha portato alla loro costituzione.

Un primo cambiamento è quello legato al fenomeno della globalizzazione che ha comportato la crisi dello stato-nazione, diminuendone il ruolo e il peso nella gestione e nel controllo dell'economia, a tutto vantaggio dei veri grandi attori della scena mondiale, le multinazionali, in grado oggi di condizionare, in maniera non irrilevante, anche le scelte politiche dei singoli governi. Gli effetti delle azioni di un'impresa multinazionale non si esauriscono all'interno dell'azienda ma si riverberano su tutto il contesto nazionale ed internazionale in cui essa agisce. Da qui la necessità di un agire responsabile, non solo nei confronti di quella minoranza di persone cui le imprese danno lavoro, ma anche nei confronti della società civile su cui ricadono le conseguenze del loro operato.

Non è questa la sede per soffermarmi su un tema complesso come quello della responsabilità sociale dell'impresa, da molto tempo al centro di un dibattito che vede impegnato il mondo dell'economia e della cultura, le imprese ed il sindacato. Ma appare evidente che questo tema è quello su cui devono confrontarsi azienda e Cae, proprio in quanto portatori di interessi diversi, ma interdipendenti e non aprioristicamente conflittuali.

Vorrei ricordare che se il concetto di responsabilità sociale si è affermato in Italia con ritardo rispetto ad altri paesi, in particolare quelli anglosassoni, non è perché nel nostro paese manchi una coscienza etica, ma perché il problema era già stato posto e affrontato dal sindacato che, nella sua azione quotidiana, da sempre sostiene, anche senza fondamenti teorici, la necessità di una condotta eticamente responsabile dell'impresa, ponendosi come difensore dei diritti non solo dei lavoratori ma dei cittadini tutti. E questo noi della Uil lo possiamo dire con particolare orgoglio.

I Cae devono proseguire e migliorare quel lavoro, fatto a volte in maniera artigianale, e impegnarsi per l'affermazione del principio della responsabilità sociale, promuovendo l'adozione di strumenti, come i codici di condotta ed i bilanci sociali, facendone veri e propri strumenti di misura dei valori etico-sociali che guidano l'azione dell'impresa. Collaborando, attraverso un confronto costante e continuo con le aziende, alla costruzione di un rapporto fra etica ed economia, tra efficienza economica e stabilità sociale, fra progresso e sviluppo.

Confronto, che molte volte porterà allo scontro, con l'obiettivo di affermare nella cultura aziendale il principio della responsabilità sociale, contribuendo così a creare le condizioni per uno sviluppo che consenta di soddisfare i bisogni attuali, senza mettere a rischio i diritti e le esigenze delle generazioni future. Creare le condizioni per uno sviluppo sostenibile non può essere un'opzione o una scelta operata da un'azienda più "buona" di un'altra; è un obbligo stringente come un tempo fu considerato il divieto di lavoro minorile, la riduzione dell'orario di lavoro, il riconoscimento della maternità e tutte le altre infinite cose che il sindacato nella sua ormai quasi secolare azione ha ottenuto. Oggi tutti i livelli sindacali devono impegnarsi affinché si affermi nella cultura aziendale il principio della responsabilità sociale; ed in particolare modo i Cae che dispongono di un osservatorio privilegiato e a cui la direttiva attribuisce il pieno diritto ad un'informazione precisa, preventiva, corretta.

Non è sufficiente a tale scopo ampliare il numero dei componenti, aumentare la frequenza degli incontri, dotare le strutture di tutti i possibili mezzi di comunicazione, ma è necessario rivedere tutto quanto stabilito in merito all'informazione ed alla consultazione, non solo nelle modalità, ma soprattutto nei contenuti. Su questo ci vuole molta chiarezza; oggi i contenuti sono oggetto di negoziazione all'atto della costituzione dei Cae, il che va ovviamente a vantaggio dell'azienda, mentre su di essi deve esprimersi in modo univoco la direttiva, ponendo le condizioni affinché l'azienda non possa sottrarsi all'obbligo di fornire, in maniera chiara ed esauriente, tutte le informazioni sulla sua attività, in qualunque parte del mondo essa si svolga, e sull'impatto sociale ad essa imputabile, e su questo confrontarsi con i Cae, che devono avere un proprio ruolo su tutti i temi della responsabilità sociale, dalla sicurezza sul lavoro all'ambiente, al rispetto dei diritti fondamentali, ovunque essi vengano lesi.

Per mettere i Cae nelle condizioni di poter svolgere questo compito, fondamentale appare l'intensificazione del dialogo e della comunicazione fra delegati, il che comporta il potenziamento delle strutture informatiche a loro disposizione. I delegati potranno così scambiare con continuità dati, informazioni, notizie, che saranno loro utili per preparare gli incontri, per definire gli obiettivi che intendono perseguire, riducendo il rischio che gli incontri con l'azienda si riducano ad un bombardamento di cifre, spesso non controllabili, di cui le aziende si servono per ridurli al silenzio.

Il sito, che abbiamo creato, ha anche questa finalità; attraverso il forum infatti sarà possibile un fruttuoso scambio di esperienze ed il mantenimento di un dialogo continuo.

Un discorso approfondito va anche fatto per quanto riguarda la formazione, che deve essere ampliata e intensificata, sia per aiutare i delegati a superare le barriere linguistiche, ma soprattutto per quanto riguarda la comprensione dei bilanci d'impresa, in primo luogo di quelli tradizionali e, laddove vengono fatti, e si tratta ancora di casi sporadici, di quelli sociali, redatti spesso più per facciata che per convinzione.

Una formazione finalizzata a prevenire le situazioni a rischio e a promuovere azioni che impegnino l'impresa al raggiungimento di un duplice obiettivo, garantire un equo profitto agli investitori e far avanzare il benessere delle comunità nelle quali esse operano. Promuovere e poi monitorare; non basta infatti che un'azienda sottoscriva un codice di condotta, che si dia autonomamente un codice etico, che rediga un bilancio sociale, che si impegni a rispettare le linee guida dell'Ocse o dell'Organizzazione internazionale del lavoro, bisogna poi controllare che, nell'esercizio della sua attività, rispetti gli impegni assunti. Un compito estremamente delicato e difficile, perché in contrasto con la cultura d'impresa, ma che solo i Cae, con il sostegno del sindacato, possono svolgere.

Il secondo grande cambiamento che ci attende, e di cui rischiamo di sottovalutare l'impatto, è rappresentato dall'imminente allargamento dell'Unione europea, che porrà inevitabilmente seri problemi in tema di armonizzazione e tutela dei diritti.

Questo pone anche a noi del Sindacato l'obbligo di un cambiamento di cultura e di visione politica. Siamo abituati ad un Sindacato che ha guardato con maggiore attenzione a quanto avviene all'interno del suo paese, rimandando, anche se non ignorando, i problemi che esistono al di là delle frontiere. Eppure la nostra storia non dovrebbe farci dimenticare gli insegnamenti di chi, forse con poco rigore scientifico, ma con immensa passione morale, ha sostenuto la necessità di difendere i diritti di tutti i lavoratori, qualunque fosse lo stato e la cittadinanza. Poiché il lavoro, inteso non come punizione biblica, ma come capacità umana di trasformare e migliorare il mondo, non ha una nazionalità e coloro che lo svolgono hanno tutti gli stessi diritti e gli stessi doveri. Se vi ho ricordato l'insegnamento di Mazzini, è perché oggi nel momento in cui l'idea di stato si allarga a sovrastare quella di nazione, esso mi sembra particolarmente attuale.

Come attuale è il suo richiamo al rispetto dei doveri, in un mondo sempre più dominato dall'esercizio indiscriminato dei diritti e dall'assenza di responsabilità.

E' con un'etica nuova che dobbiamo andare incontro alla Grande Europa, un'etica basata al tempo stesso sul diritto e sulla responsabilità ed impegnarci affinché si allarghi la sfera del rispetto dei diritti e maggiore sia l'assunzione delle responsabilità che derivano dall'esercizio di tali diritti.

Il treno dei diritti deve correre sui binari della responsabilità, verso l'Europa e verso il mondo.

Alla sua guida, affinché non deragli, il Sindacato.

Ecco il compito dei Cae, che nella posizione in cui si trovano, possono essere le avanguardie, le sentinelle, i sensori capaci di analizzare, esaminare, quantificare le differenze nei trattamenti economici e normativi presenti all'interno della medesima azienda. E sulla base di questa analisi e di questo esame, con il sostegno dei lavoratori e con una paziente opera di concertazione, sarà possibile raggiungere quell'avviso comune necessario per promuovere i necessari mutamenti.

L'azione dei Cae dovrebbe, in sostanza, puntare ad identificare degli obiettivi minimi cui tendere e sviluppare strategie attive, come indica la Confederazione europea dei Sindacati, per il miglioramento e l'allineamento verso l'alto delle condizioni di vita e di lavoro. Formazione, pari opportunità, orario di lavoro, salute e sicurezza appartengono a quella sfera di diritti e condizioni che auspicabilmente devono trovare forme sempre più avanzate di convergenza. I Cae, in stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali, titolari dei diritti negoziali, possono dare un contributo essenziale alla crescita sociale ed economica dei lavoratori europei.

In tal modo il ruolo dei Cae integra e potenzia il ruolo del sindacato, non sovrappoendosi ad esso o occupando gli spazi di sua competenza, ma agendo come stimolo, come traino, come ispiratore e suggeritore di azioni che promuovano la diffusione e l'affermazione di principi etici nell'attività produttiva. I Cae devono divenire lo strumento di quella parte del mondo che possiede il valore del lavoro per promuovere e sostenere il concetto di etica globale; se il mercato del capitale ha bisogno della globalizzazione dell'economia, il mercato del lavoro esige la globalizzazione dell'etica.

Non è uno slogan, ma una necessità. La globalizzazione dell'economia, se non sarà affiancata da quelle dell'etica, sarà nel lungo periodo una catastrofe anche per i paesi, i governi, le aziende che oggi ne traggono vantaggio. La globalizzazione, nella cui costruzione tutti, sindacato, lavoratori, cittadini, società intera, dobbiamo impegnarci, è quella basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze, sull'apprezzamento e la conoscenza di culture che hanno reso l'uomo degno di essere chiamato tale, sulla diffusione dei valori morali che sono poi nel profondo dell'essere uguali in tutti noi e che una globalizzazione mercenaria tende a sostituire con qualcosa che non è un valore, ma solo uno strumento. Il denaro.

Vorrei concludere ricordando una cosa in cui credo e che è il punto di forza di tutto quanto è stato detto. Io credo nell'interdipendenza degli interessi, e ritengo che il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attraverso l'informazione e la consultazione e, più in là, attraverso la partecipazione, possa avere successo, ma soprattutto senso, solo se entrambe le parti vi credono. E io penso che molte imprese non vi credano e alimentino a loro vantaggio il radicamento di una cultura antagonista, laddove il sindacato punta al radicamento di una cultura della partecipazione, senza per questo escludere la conflittualità come momento di un processo evolutivo e unica arma con cui opporsi a chi non vuole riconoscere al lavoro dignità pari a quella del capitale.

ISTITUZIONI

Audizione Commissioni congiunte Finanze-Industria Senato e Camera Deputati ambito indagine conoscitiva rapporti sistema imprese, mercati finanziari e tutela risparmio

Roma, 16 febbraio 2004

Intervento di **Lamberto Santini**, Segretario Confederale UIL

Ringraziando le Commissioni riunite del Senato e della Camera dei Deputati per l'invito rivolto alla nostra Organizzazione di partecipare alla audizione odierna, lasciamo a disposizione dei Senatori e dei Deputati il presente promemoria, rimanendo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Sono ormai diversi anni che la Uil e la Uilca, la nostra organizzazione di categoria del settore bancario, esattoriale ed assicurativo, stanno evidenziando le notevoli problematicità esistenti nel settore finanziario e bancario italiano.

I recenti casi che sono emersi sulla ribalta nazionale ed internazionale si collocano, a nostro giudizio, nell'alveo di tale problematicità: un sistema di controlli rarefatto ed insufficiente; le riforme definite nel testo unico bancario e nel testo unico sulla finanza, che non hanno definitivamente sciolto alcune contraddizioni, in particolare sul ruolo della Banca d'Italia; i conflitti di interessi che vedono il sistema bancario promotore, intermediario e collocatore degli strumenti finanziari al servizio delle imprese e al contempo finanziatore diretto delle stesse; la mancanza di uno specifico controllo sulle società di revisione; la mancanza di un regime sanzionatorio efficace, peraltro attenuato con recenti provvedimenti legislativi.

Ricordiamo che, all'indomani degli scandali americani, in particolare del caso Enron, molti illustri esponenti del mondo finanziario e politico asserivano che in Italia tali eventi non si sarebbero potuti verificare, come, peraltro, all'indomani del black out di New York il Gestore Nazionale della rete elettrica dichiarava che l'Italia era certamente al riparo da tali eventi.

Purtroppo i fatti, in entrambi i casi, hanno dimostrato che il nostro sistema, al pari degli altri non era e non poteva essere immune. Ma, se nel caso dell'elettricità, è possibile parlare di sfortunate e imprevedibili circostanze, accentuate magari da qualche leggerezza, per quanto riguarda gli scandali finanziari Cirio e Parmalat, stanno emergendo inquietanti scenari di vere e proprie "associazioni a delinquere".

La tutela del risparmio, bene, lo vogliamo ricordare, costituzionalmente tutelato, è stata affidata a soggetti e meccanismi che, alla prova dei fatti, si sono rilevati totalmente inadeguati.

A noi preme, rinviando a considerazioni successive il nostro parere sul Ddl governativo in materia di riforma delle Authorities, evidenziare alcune "patologie" del sistema finanziario, che hanno contribuito al diffondersi di prodotti finanziari o inadatti ai profili economici e culturali dei risparmiatori o addirittura emessi da società virtualmente già fallite.

Nel corso delle ultime due "Relazioni al mercato" del precedente Presidente della Consob, Prof. Luigi Spaventa, venivano evidenziati con puntualità e rigore i rischi connessi all'eccessiva concentrazione nel sistema bancario di tutte le leve finanziarie:

- la proprietà della Borsa S.p.a., Società che oltre alla gestione del mercato si è vista assegnare dalla riforma anche la responsabilità di ammissione a quotazione, che dovrebbe tornare sotto il pieno controllo dell'Autorità per il risparmio;
- il controllo delle reti di promotori finanziari;
- il ruolo di advisor delle imprese nel collocamento di titoli;
- il ruolo di collocatore presso gli investitori istituzionali ed i risparmiatori dei prodotti finanziari
- il finanziatore diretto, attraverso pratiche di fido, delle stesse imprese.

Questi ruoli, ognuno potenzialmente in conflitto con gli altri, hanno tutti un comune denominatore: ricavare il massimo profitto, prescindendo da altri interessi in gioco da tutelare.

Anche per questi motivi, ci è apparsa assolutamente fuori luogo l'autodifesa dell'Associazione Bancaria Italiana che si è dichiarata truffata al pari dei risparmiatori! Vista la sede dove sono state rese le dichiarazioni, cioè innanzi a queste Commissioni Parlamentari, vogliamo sottolineare il nostro dissenso da tali dichiarazioni riguardo ad un sistema bancario, che, negli ultimi anni, ha concentrato le sue energie per sviluppare al massimo la componente non tradizionale della sua attività, attraverso metodi censurabili e deontologicamente discutibili: campagne prodotte, cioè vendita indiscriminata di prodotti finanziari; sistemi incentivanti a budget individuale, cioè con quantitativi di vendita pre-assegnati al singolo collaboratore, di fatto istigato a comportamenti scorretti; pressioni continue, quotidiane, sui risultati da raggiungere; violenze psicologiche, atti di vero e proprio mobbing, nei confronti di chi non si "allineava" alle vendite ad ogni costo.

Questa è la realtà che è facilmente riscontrabile in qualsiasi sportello bancario.

La crescita esponenziale di esaurimenti nervosi, la fuga dagli sportelli non appena se ne presenta l'occasione, una qualità di vita deteriorata, al limite della sopportazione, gli effetti su lavoratrici e lavoratori.

Il "mal di budget", slogan efficacemente individuato dalla categoria per il rinnovo del contratto di lavoro, è il risultato delle politiche di massimizzazione del profitto ad ogni costo.

La Uilca, unitariamente a Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Falcri, ha intitolato la piattaforma rivendicativa, preparata è bene ricordarlo lo scorso anno e presentata all'Abi nel mese di ottobre: "Un contratto per le lavoratrici e i lavoratori in una banca eticamente e socialmente responsabile". Una giusta e condivisibile rivendicazione. A distanza di quasi un anno occorre domandarci perché i sindacati di categoria hanno messo al centro della loro piattaforma la responsabilità sociale delle imprese?

Perché chiedono alle banche un bilancio sociale condiviso e verificato?

Perché chiedono che siano oggetto di contrattazione le risorse che le aziende investono in sistemi incentivanti?

Perché chiedono la valorizzazione del capitale umano, attraverso formazione e sistemi trasparenti di carriera?

Sono irriducibili rivoluzionari o rappresentano una ormai ineludibile esigenza di uno sviluppo del sistema bancario socialmente sostenibile e compatibile?

Il sostegno avuto dai lavoratori alla piattaforma, con oltre il 90% di consensi, dovrebbe far riflettere tutti che c'è un limite da osservare e noi diciamo che le banche questo limite lo hanno superato da molto tempo!

Nel corso di una recente audizione, tenutasi lo scorso 22 gennaio presso la Commissione Finanze su alcuni disegni di legge in materia di partecipazione, abbiamo evidenziato la necessità di porre mano alla corporate governance, chiedendo che fosse stabilmente previsto il diritto delle rappresentanze dei lavoratori di esprimere un componente del collegio sindacale, nel caso di società a gestione tradizionale, o componenti del consiglio di sorveglianza nel caso di società che adotteranno il modello duale.

Attribuiamo a questa scelta un'importanza fondamentale, perché crediamo che sia necessario scindere le funzioni di gestione, che fanno capo alla proprietà, da quelle di controllo, che hanno carattere di garanzia per i terzi, minoranze azionarie e lavoratori.

Il caso della Parmalat ci convince ancora di più: aziende industrialmente sane vengono portate al fallimento con enormi rischi per chi nell'azienda lavora, per i lavoratori dell'indotto, per i fornitori. Un efficace sistema di controlli indipendenti, a partire dall'audit delle società, è un primo, immediato, livello di interdizione verso comportamenti illegittimi o illegali.

Un'ultima considerazione, prima di illustrare le nostre valutazioni sul Ddl governativo: il nostro Paese è passato da un sistema bancario chiuso, protetto e prevalentemente pubblico, ad un sistema più moderno, aperto alla concorrenza e in via di privatizzazione. Aver mantenuto inalterato il ruolo della Banca d'Italia, cui riconosciamo il grandissimo merito in questi anni di aver efficacemente tutelato la stabilità del sistema, non ha aiutato il sistema a crescere in qualità. Siamo favorevoli al trasferimento della competenza sulla concorrenza alla Antitrust, ma la soluzione proposta di una responsabilità condivisa può causare più problemi del trasferimento integrale. A nostro parere deve esserci un obbligo di consultazione della Banca d'Italia, ma la responsabilità della decisione finale deve appartenere solo all'Autorità garante della concorrenza.

Per quanto riguarda il disegno di legge sulla riforma delle Autorità, chiarendo che siamo molto favorevoli al mantenimento dell'autonomia della Covip, abbiamo chiesto un contributo alle nostre rappresentanze della Consob, definito unitariamente alla Cisl e alla Cgil interne, che condividiamo e che qui vi rappresentiamo.

Considerazioni sul

“Disegno di legge di riforma del sistema di tutela del risparmio”

1. Premessa

I recenti casi di crisi societarie hanno fatto emergere con drammaticità l'esigenza di migliorare l'efficacia dei controlli sulla trasparenza dei mercati finanziari. E' convinzione condivisa che il quadro istituzionale e normativo attuale possa essere adeguato al fine di assicurare:

- una più coerente attribuzione delle funzioni alle diverse autorità del mercato finanziario secondo il principio della vigilanza per finalità;
- un rafforzamento delle capacità delle autorità di perseguire gli obiettivi istituzionali, sia sotto il profilo dei poteri di indagine e sanzionatori, sia sotto il profilo della disponibilità di risorse e dell'efficienza nel loro impiego;
- una più efficace regolazione di alcuni fenomeni critici nell'ambito dei controlli endo-societari, riguardanti in particolare l'attività di revisione, l'indipendenza dei soggetti (ad esempio i sindaci, per i quali va assicurata la rappresentanza delle minoranze) preposti ai controlli interni, e dei conflitti di interesse degli intermediari.

Si tratta di obiettivi complementari, che concorrono alla definizione di un "sistema" dei controlli in grado di rispondere alle nuove esigenze emerse.

Un aspetto di grande rilevanza del percorso riformatore, anche per la natura dei problemi che si sono manifestati, riguarda l'efficacia della funzione di vigilanza dell'autorità responsabile per la tutela della trasparenza e correttezza dei mercati. Tale efficacia dipende anche dall'assetto istituzionale di tale autorità che dovrebbe assicurare un adeguato livello di autonomia, di flessibilità organizzativa e di capacità di utilizzare e valorizzare le risorse di cui dispone.

Il ddl Tremonti di riforma del sistema di tutela del risparmio, recentemente licenziato dal governo, evidenzia, ad avviso del Sindacato, rilevanti criticità in merito al profilo istituzionale della istituenda Autorità per la tutela del risparmio e alla reale efficacia delle misure in esso contenute.

In particolare, la Uil e la Uilca esprimono l'avviso che nella sua formulazione - ancorché riveduta rispetto alle bozze in precedenza circolate - il provvedimento:

- minacci sostanzialmente l'indipendenza della Consob;
- costituisca una penalizzazione della stessa, in quanto istituto, e del personale dipendente della futura autorità in relazione all'ipotizzato trattamento giuridico ed economico;
- risulti inefficace nell'impianto di vigilanza, sanzionatorio e di riforma dei controlli endosocietari e delle regole di governance delle società quotate;
- necessiti pertanto di un'ampia revisione, secondo le linee guida sviluppate a

conclusione del presente documento, sulla base di iniziative sindacali unitarie da condurre nelle opportune sedi.

2. L'indipendenza istituzionale e l'autonomia operativa, organizzativa e finanziaria

I capisaldi dell'autonomia delle autorità amministrative indipendenti poggiano, secondo la più condivisa dottrina, sul presupposto dell'indipendenza di tali istituti dall'Esecutivo, con specifico riferimento a:

- i criteri di nomina del
- l'autonomia finanziaria, contabile, negoziale e statutaria
- i rapporti con le istituzioni
- il sistema dei controlli.

Quanto ai criteri di nomina, posto che la nomina parlamentare con riserva dell'Esecutivo per la designazione del presidente può rappresentare un miglioramento rispetto all'attuale regime di designazione governativa, va rilevato che l'art. 8, comma 5 prevede la possibilità di revoca dei Commissari. Ciò ne limita, evidentemente, l'autonomia: giova sottolineare la circostanza che il comma 13 dell'art. 1 della legge 216/1974 prevede solo l'ipotesi dello scioglimento della Commissione nel caso di impossibilità di funzionamento o di continuata inattività.

Quanto all'autonomia finanziaria (art. 23), contabile (art. 24) e negoziale (art. 25), la prima trova un consistente ostacolo nell'art. 23, comma 2 che prevede che "le contribuzioni a carico dei soggetti vigilati sono stabilite con regolamento dell'Autorità approvato dal Consiglio dei Ministri". Tale previsione limita evidentemente l'indipendenza dell'Autorità: attualmente, infatti, le delibere della Consob che definiscono il regime contributivo dei soggetti vigilati viene sottoposto a un controllo di esclusiva legittimità da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri (che rilascia il cd. "visto di esecutività"), come avviene per i regolamenti di organizzazione, amministrazione e contabilità e del personale, e non di merito come è ovviamente insito nel concetto di "approvazione". Quanto all'autonomia statutaria, che delle ulteriori autonomie è il necessario presupposto, si rileva che lo Statuto viene approvato con D.P.R.: ciò costituisce un significativo regresso rispetto alle previsioni dell'art.1, commi 8 e 9, della legge n.216/74, come modificato dalla legge n.281/85, che conferiscono alla Consob le competenze a determinare con propri regolamenti l'organizzazione, l'amministrazione e contabilità, il trattamento giuridico ed economico del personale, stabilendo che tali regolamenti sono sottoposti al Presidente del Consiglio esclusivamente per la verifica di legittimità, da rilasciare, in unico contesto, entro venti giorni dal ricevimento dell'atto. La previsione di uno Statuto da approvarsi con DPR fa venir meno la veste di Autorità Indipendente per il nuovo organismo, e lo inserisce a pieno titolo tra gli enti pubblici sottoposti a controllo governativo, in quanto l'approvazione dello Statuto con DPR presuppone un controllo di merito e non esclusivamente di legittimità. Il DPR, infatti, necessita del preventivo parere del Consiglio di Stato e si innesta pertanto in una lunga procedura burocratica che ricorda la situazione venutasi a creare dopo la legge ("Rossi") n. 175/81, che prevedeva, appunto, l'approvazione del regolamento del personale Consob con DPR: con tale previsione normativa si è giunti sino al 1985 (legge n. 281) senza che l'iter di approvazione del regolamento ex lege n.175/81 si fosse concluso. Quanto, infine, alle limitazioni dell'autonomia contabile e negoziale, si rimanda alle riflessioni sviluppate.

I rapporti con le istituzioni sono disciplinati dagli articoli 27 (Rapporti con il Parlamento) e 28 (Rapporti con il Governo), oltre che dall'art. 30 (Comitato interministeriale per il credito e il risparmio). Tali norme comportano una subordinazione di fatto dell'Autorità all'Esecutivo e, in particolare, al ministro dell'Economia che esercita un ruolo dominante nell'ambito del Cicr. La previsione della trasmissione periodica di "informazioni sui fatti di maggior rilievo rilevati o acquisiti nell'esercizio delle funzioni istituzionali" prefigura un controllo diretto sull'attività d'istituto - e, quindi, dell'Istituto - senza precedenti nei rapporti

con le amministrazioni "indipendenti". Si suggerisce una riflessione: se tali "informazioni" dovessero riguardare la scelta, anno per anno, dei soggetti da sottoporre a ispezione? Quanto all'alta vigilanza di cui all'art. 30, la vaghezza della formulazione alimenta più di una perplessità in merito all'emanazione degli "atti di carattere generale sui criteri dell'attività di vigilanza delle autorità". Che un'emanazione dell'Esecutivo, peraltro assai eterogenea nella sua composizione (si pensi al ruolo del ministro delle Politiche agricole), diventi il luogo di elaborazione delle linee guida dell'azione delle autorità di (bassa?) vigilanza appare perlomeno bizzarro. L'art. 30, peraltro, si raccorda con la previsione dell'art. 4, comma 1, che fa riferimento alla "conformità" delle disposizioni dell'Autorità "alle deliberazioni del Comitato interministeriale per il credito e il risparmio". Quanto, infine, al sistema dei controlli, si segnala come estrema limitazione dell'autonomia operativa dell'Autorità il fatto che in materia di controllo amministrativo alla magistratura contabile (Corte dei Conti) si aggiunge un collegio dei revisori (capo IV, artt. 18-20) di nomina ministeriale. L'effetto limitativo dell'autonomia appare evidente con riferimento sia alle competenze del collegio, che estende il suo "controllo sull'attività organizzativa e gestionale, negoziale e contabile dell'Autorità" (art. 18, comma 1), sia all'operatività stessa di tale organo, chiamato ad assistere alle deliberazioni del collegio (art. 18, comma 2). Peraltro, appare parimenti indeterminata e vaga la previsione di una "relazione della società di revisione", di cui all'art. 20, comma 3, mentre un'altra norma di natura contabile, di cui l'art. 24, comma 1, in base al quale per la redazione del bilancio devono essere tenuti presenti "i principi e i criteri previsti per il bilancio delle società per azioni", non sembra compatibile con lo status di autorità indipendente.

3. Penalizzazione della Consob, in quanto istituto, e del personale dipendente della futura autorità in relazione all'ipotizzato trattamento giuridico ed economico

L'art. 22, comma 3 del ddl prevede, come noto, che "Il reclutamento, il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale dell'Autorità sono disciplinati da un regolamento interno, tenendo presenti i principi che regolano il lavoro presso le amministrazioni pubbliche". Tale previsione, pur nella vaghezza della formulazione, prefigura comunque il distacco dall'attuale contratto di riferimento (Bankitalia) e comporta l'omogeneizzazione dello status giuridico ed economico del personale dell'Autorità con quello delle altre amministrazioni del comparto pubblico, mentre attualmente il personale della Consob è espressamente escluso da tale comparto, ai sensi del d. lgs. n. 165/01. Allo stato, per il personale Consob il richiamo al contratto dell'Istituto di emissione è espressamente previsto nella legge n. 281/85, che rappresenta un fermo riferimento in materia retributiva e previdenziale.

Si segnala inoltre che il ddl affida alla libera contrattazione la definizione del trattamento economico dei dipendenti, adottato per regolamento quale "autonomo" atto negoziale dell'Autorità. Tale autonomia trova tuttavia significativa limitazione nella disponibilità finanziaria dell'Istituto, a sua volta condizionata, da un lato, dallo stanziamento pubblico, rimesso alla piena discrezionalità del Governo (l'art. 23, comma 1, contiene il riferimento allo stanziamento in legge finanziaria "di eventuali risorse aggiuntive"), dall'altro, all'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri delle contribuzioni a carico dei soggetti vigilati (art. 23, comma 2). A tale ultimo riguardo si rimanda alle considerazioni di cui al par. 1, punto 2.

Ancor più inquietante il riferimento alla circostanza che il personale della Banca d'Italia eventualmente trasferito all'Autorità "conserva il trattamento giuridico, economico e previdenziale goduto presso l'autorità di provenienza" (art. 34, comma 2).

In conclusione, confligge fortemente con l'idea di una SuperConsob la minaccia di un depotenziamento di fatto e di diritto del trattamento giuridico ed economico delle risorse

umane della nuova Autorità. Tale “nocumento”, peraltro, è riservato in via esclusiva alla ex Consob, giacché il ddl non mette in discussione l’analoga normativa disciplinante il trattamento del personale di altre Autorità, tra cui l’Antitrust (che pure fa esplicito riferimento al contratto di lavoro della Banca d’Italia).

4. L’impianto di vigilanza, sanzionatorio e di riforma dei controlli endosocietari e delle regole di governance delle società quotate

La finalità generale del provvedimento è quella, dichiarata, di pervenire ad un ridisegno complessivo del sistema di tutela del risparmio. Ipotesi ambiziosa, giacché, come alcuni hanno notato, il bene sociale “risparmio” travalica di molto l’ambito del mercato degli strumenti finanziari (oggetto delle previsioni del ddl) per toccare temi quali il controllo dell’inflazione, la politica monetaria, la tutela della proprietà immobiliare.

Al di là di tale considerazione, tuttavia, il ddl Tremonti manifesta significative carenze di intervento in alcuni settori sui quali era appuntata l’aspettativa del mercato e dei risparmiatori. Tra questi si segnalano:

- amministratori delle società quotate, collegio sindacale e regole di governance: il sistema dei controlli endosocietari, sotto accusa dopo il caso Parmalat, non è oggetto di adeguati interventi normativi volti a migliorare gli standard di disclosure e a mitigare i conflitti d’interesse;
- società di revisione: per una nuova disciplina il ddl rimanda alla delega da adottare entro sei mesi dall’entrata in vigore della legge (art. 43);
- conflitti di interesse degli Oicr (art. 41): è previsto analogo rimando alla delega;
- paradisi fiscali: la norma sulla trasparenza delle società estere (art. 39) rimanda anch’essa alla delega;
- collocamento di corporate bond al pubblico e tutela degli investitori: è scomparso ogni riferimento all’holding period;
- recepimento della direttiva sugli abusi di mercato: il provvedimento, che doveva costituire il caposaldo della “SuperConsob” ed essere emanato con apposito decreto in considerazione dell’urgenza derivante sia dalle scadenze definite in sede internazionale, sia dalla riconosciuta necessità di rendere disponibili strumenti normativi e operativi di immediata efficacia, è ora riversato nell’art. 37 del ddl, con ulteriore rimando ad atti delegati da adottare “entro sei mesi” dal varo della legge;
- impianto sanzionatorio: il reato di nocumento al risparmio di cui all’art. 44 appare nella sua formulazione inadeguato a costituire un efficace strumento di deterrenza in considerazione delle indicazioni percentuali che identificano la fattispecie (a titolo d’esempio, alcuni osservatori hanno rilevato che la previsione dell’art. 44 troverebbe applicazione nel caso Parmalat, ma non in quello Cirio);
- sistema di indennizzo: anche in questo caso lo strumento della delega (di cui all’art. 42) copre un’assoluta indeterminazione degli strumenti e, probabilmente, della finalità che si intendono perseguire; emblematica l’incerta indicazione del ricorso a un sistema di tipo “mutualistico” ovvero “assicurativo”.

Conclusioni: le linee di possibili interventi migliorativi

Si indicano di seguito le linee guida dei principali e più urgenti interventi migliorativi da apportare al testo del ddl ad avviso del Sindacato. Tali interventi devono prioritariamente riguardare i seguenti punti:

Autonomia:

- eliminare il ruolo previsto nel ddl per il Cicr e le relative funzioni di “alta vigilanza”;
- eliminare la previsione dell’approvazione dello statuto dell’Autorità tramite DPR, previa deliberazione del Consiglio di Ministri;
- eliminare il collegio dei revisori, o eventualmente prevederne diversi criteri di nomina;
- riconoscere piena ed effettiva autonomia negoziale, contabile e finanziaria

all'Autorità, eliminando, tra l'altro, ogni competenza del Consiglio dei Ministri in materia di determinazione delle contribuzioni a carico dei soggetti vigilati;

- eliminare la previsione della possibilità di revoca dei commissari.

Trattamento giuridico ed economico:

- mantenimento delle attuali disposizioni normative
- Immediata adozione di provvedimenti urgenti per il potenziamento del sistema dei controlli, attribuendo alla Consob più ampie competenze, conseguenti poteri e adeguate risorse, sia finanziarie che umane (SuperConsob).

Sindacati: diritti di informazione e consultazione

7 maggio 2004

Idi **Lamberto Santini**, Segretario Confederale UIL

Oggi va riaffermata la necessità di stabilire un più chiaro e forte rapporto di collaborazione tra i lavoratori dell'Unione Europea.

La scelta oltre che strategica deve essere la risposta ad uno scenario profondamente cambiato.

Infatti con la costituzione della Società europea e della società cooperativa europea ed il conseguente coinvolgimento dei lavoratori, l'allargamento dal primo maggio 2004 a nuovi dieci paesi, rappresenta a nostro avviso un fattore positivo: la crescita sempre più forte del fattore capitale rispetto al lavoro e della finanza rispetto al sociale, rappresentano fenomeni da regolamentare onde creare certezza del diritto pur in presenza di un panorama economico e produttivo non cristallizzato.

Ma procediamo con ordine nell'esame di questi avvenimenti.

L'adozione definitiva delle direttive sopra citate, avvenuta rispettivamente nel 2001 e nel 2003, costituisce una tessera importante del mosaico partecipativo disegnato a livello europeo, destinato a incidere in modo rilevante sugli assetti e sui modelli delle relazioni industriali a livello internazionale e nazionale.

Mosaico che si completa con l'emanazione nel 2002 della Direttiva che estende il diritto di informazione e consultazione praticamente a tutti i lavoratori poiché essa riguarda le imprese multinazionali con almeno cinquanta addetti e gli stabilimenti con almeno venti addetti.

La direttiva ricalca in larga parte schema e contenuti di quella riguardante i Comitati aziendali europei, ma risulta più incisiva, fatto spiegabile con la dimostrazione della parziale inefficacia dei sistemi giuridici esistenti a livello comunitario e nazionale (così recita il Testo considerato) che hanno evidenziato la necessità di intensificare il dialogo sociale, attraverso la promozione di procedure più stringenti, volte ad assicurare informazione e consultazione tempestive.

Molto più puntuale inoltre per quanto riguarda i contenuti oggetto dell'informazione e le modalità della consultazione. Tre i settori connessi con l'attività dell'impresa oggetto "minimo" dell'informazione e della consultazione: le evoluzioni di natura economica, finanziaria e strategica; la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nonché le misure conseguenti; le decisioni che possono comportare modifiche sostanziali nell'organizzazione del lavoro e nei rapporti contrattuali.

Naturalmente la qualità dell'informazione, imposta dalla Direttiva, espone l'impresa alla permeabilità esterna anche dei profili di attività strategica; da qui la necessità di prevedere adeguate forme di riservatezza. La Direttiva infine introduce sanzioni adeguate che gli Stati membri dovranno disporre in caso di violazione delle disposizioni; il sistema sanzionatorio dovrà essere effettivo, proporzionato e dissuasivo.

Ad essere coinvolte non sono solo le imprese multinazionali, le società europee e le società cooperative europee, le imprese e gli stabilimenti nazionali con un determinato

numero di addetti di quindici paesi, ma nei tempi e nei limiti stabiliti le direttive si rivolgeranno ad una platea di venticinque paesi.

Perché tanti sono ormai dal primo maggio i paesi membri dell'Unione europea; e sono particolarmente lieto di poter dare oggi un caloroso e affettuoso benvenuto ai rappresentanti dei lavoratori di Cipro, Malta, Ungheria e Repubblica Ceca che parteciperanno ai nostri lavori.

Lo scenario, dicevamo, si è allargato perché l'Europa si è allargata; in essa confluiscono oggi cittadini di venticinque paesi, diversi per lingua, tradizioni, cultura, storia e religione, intenzionati però a valorizzare tali differenze, a rispettarle e a farle divenire un elemento di aggregazione e di sistema.

Abbiamo leggi, procedure, prassi, usi, consuetudini diverse, frutto appunto della diversa evoluzione politica, sociale e storica dei nostri paesi; ma ci accomuna un uguale sentire, un'uguale esigenza, un uguale obiettivo. Quello della difesa e della valorizzazione del lavoro e dei lavoratori, oggi messe entrambe a rischio da una globalizzazione spesso selvaggia e di un sistema di imprese orientato unicamente al profitto.

Non a caso ho parlato di un ampliamento del potere delle imprese; questo è un dato di fatto con il quale si devono fare i conti. La globalizzazione, infatti, ha comportato la crisi dello stato-nazione, diminuendone il ruolo e il peso nella gestione e nel controllo dell'economia, a tutto vantaggio delle multinazionali, veri grandi attori della scena mondiale, in grado oggi di condizionare anche le scelte politiche dei singoli governi

Già nel precedente seminario abbiamo avuto modo di esaminare come siano poche le aziende disponibili non dico a promuovere, ma anche solo ad accettare un dialogo e un confronto con i rappresentanti dei lavoratori su temi che, erroneamente ed, a volte, in essi sostengono essere di loro esclusiva pertinenza. Come ci hanno riferito i delegati dei comitati aziendali, l'informazione che essi riescono ad ottenere è limitata e generica e, molto spesso, riguarda notizie già di dominio pubblico e ad essa raramente fa seguito una fase consultiva, che, peraltro, vista la scarsa tempestività della notizia, risulterebbe inutile.

Indubbiamente la revisione che la Commissione europea appare disposta a effettuare, ma soprattutto l'emanazione delle ultime tre direttive contribuiranno in maniera determinante a facilitare l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, spianando la via alla partecipazione, che è, non dimentichiamolo mai, un diritto sancito dalla Costituzione italiana, molto prima che lo fosse a livello europeo (art. 46)

E' un diritto che il sindacato ha sempre rivendicato, (come del resto verrà ampiamente illustrato nel corso di questo seminario) con fermezza, decisione e perseveranza, la stessa fermezza, decisione e pertinacia che le aziende hanno dimostrato e dimostrano nel contestarlo o nel limitarne l'uso ai soli momenti di crisi; tutto ciò sarà illustrato nel corso del seminario.

Non mancano per fortuna eccezioni; ve ne sono e lo abbiamo potuto verificare di persona, così come alcuni fra i più fortunati di voi lo avranno verificato all'interno delle loro aziende; ma nella generalità dei casi vi è da parte delle aziende un rifiuto a volte chiaro e deciso, a volte mascherato da un atteggiamento riottoso, ad ammettere la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

E se questo era importante prima oggi lo è ancora di più, considerando il notevole incremento di potere che hanno oggi le aziende, potere che travalica l'ambiente della fabbrica e condiziona non solo la quantità e la qualità del lavoro degli addetti, ma la qualità della vita del mondo esterno, condizionando lo stesso modello di sviluppo.

Quanto più si allarga il loro campo di azione, tanto più cresce il numero delle persone coinvolte e tanto più si allarga l'ambito della loro responsabilità. Ma la cosa sembra non creare loro alcun problema di carattere etico.

Non è infatti un caso che fino a qualche anno fa, prima che esplodesse in maniera così rapida e direi quasi improvvisa la globalizzazione dell'economia, non esisteva il concetto di responsabilità sociale o esisteva solo a livello di speculazione filosofica.

Oggi è un dato di fatto, le aziende spesso condizionano lo sviluppo, anzi impongono un modello di sviluppo; che è quello che, nel medio termine, meglio soddisfa le loro esigenze. E che non è quello dello sviluppo sostenibile, che non è quello di uno sviluppo che comporti anche progresso sociale oltre che economico, ma è uno sviluppo che a volte crea ricchezza, ma molto più sovente distrugge lavoro. E' uno sviluppo basato sulla rivendicazione dei diritti del capitale, sviluppo che nel lungo termine, e non sottovalutino questo rischio gli imprenditori, danneggia l'impresa e il mercato.

Sindacato e lavoratori si battono invece per uno sviluppo basato sulla certezza del lavoro, sul rispetto del lavoro, sull'attenzione alla persona che lavora ed allo sviluppo coerente della società in cui interagiscono capitale e lavoro.

"Noi non vogliamo solo la difesa del valore di mercato del lavoro e della sua quantità, ma vogliamo che si guardi alla sua qualità, alla soddisfazione, alla motivazione alla realizzazione di sé che una persona può e deve trovare nel lavoro". Questo è anche l'insegnamento che ci ha lasciato in eredità Massimo D'Antona.

Questo significa che le aziende devono dialogare con i lavoratori, imparare ad affrontare insieme, ognuno con gli strumenti che gli sono propri, attraverso l'esercizio dei rispettivi diritti e l'adempimento dei rispettivi compiti, tutta la complessa problematica aziendale, nella convinzione che pur partendo da posizioni diverse, si possa e si debba raggiungere l'obiettivo comune che trascende quello specifico dei lavoratori e quello specifico delle aziende.

Per i primi l'obiettivo fondamentale è rappresentato dal mantenimento dell'occupazione, dalla giusta retribuzione, dalla tutela della salute e della sicurezza nel posto di lavoro e, più in generale, da tutto quanto è necessario o concorre al miglioramento della qualità della vita; per le seconde esso sta nella crescita dell'azienda, nell'aumento della produttività e della competitività, nell'incremento del profitto.

Non si tratta di obiettivi contrapposti, si tratta di obiettivi ed interessi interdipendenti o, ancor meglio, convergenti.

Ed è proprio questa convergenza la motivazione per promuovere, consolidare e instaurare ad ogni livello meccanismi partecipativi.

Ma vi è anche un altro motivo che giustifica il diffondersi di relazioni partecipative ed è l'esistenza di un obiettivo comune ad entrambi le parti, anche se nel quotidiano esso spesso sfugge ad entrambe e che noi lavoratori abbiamo spesso ritenuto a torto che fosse compito di altri perseguirlo.

Ma oggi non siamo più disponibili a dare deleghe.

I lavoratori con il lavoro, gli imprenditori con il capitale e soprattutto con la capacità di innovare - poiché questa è la qualità del vero imprenditore - devono adoperarsi per il conseguimento di un obiettivo che va al di là del benessere del lavoratore, dell'efficienza e del profitto aziendale e che consiste nella promozione, ognuno per la parte che gli compete, di un modello di sviluppo durevole e sostenibile, che ci permetta di consegnare alle generazioni future un mondo migliore di quello che abbiamo trovato.

Questo vuol dire essere socialmente responsabili e di questa responsabilità i lavoratori e il sindacato che li rappresenta, se ne sono spesso fatti carico in passato.

Non altrettanto può dirsi delle aziende che hanno spesso definito e attuato programmi le cui negative ripercussioni hanno danneggiato i cittadini, distrutto i loro risparmi, offuscato l'immagine del nostro paese.

Per questo, alla luce anche di avvenimenti recenti, noi vogliamo e lo abbiamo già sostenuto nel precedente seminario, invocando il diritto per i comitati aziendali di una specifica informazione e consultazione sul tema della responsabilità sociale, che esso sia

per tutti i lavoratori, all'interno di tutte le aziende oggetto di informazione, consultazione e, mi permetto di aggiungere, di controllo.

I lavoratori sono i primi, sui quali, nel bene e nel male, ricadono le conseguenze dell'operato aziendale. In primo luogo è quindi logico ed evidente che le aziende si comportino in modo socialmente responsabile verso i propri dipendenti, garantendo occupazione, formazione, qualificazione professionale e pari opportunità di carriera, tutelando la salute e la sicurezza, retribuendo equamente il lavoro, contribuendo alla creazione di un sistema previdenziale che permetta una vita dignitosa al termine dell'esperienza lavorativa. Ma l'operato aziendale tocca altri interessi, quelli dei consumatori, dei fornitori, degli azionisti (i cosiddetti stakeholder), e condiziona la vita delle comunità locali, l'ambiente, la formazione del capitale sociale.

E' quindi necessario che i lavoratori per primi, poiché sono gli stakeholder in prima linea – contribuiscano attraverso un'attiva partecipazione alla vita aziendale a far sì che l'impresa agisca sotto tutti gli aspetti come soggetto socialmente responsabile. Anzi direi meglio come soggetto moralmente responsabile e socialmente utile.

I lavoratori per primi; ma una condotta socialmente responsabile non può prescindere dalla collaborazione e dal confronto con tutti gli stakeholder. Quello che sta avvenendo oggi, da un lato l'istituzione di sedi di confronto e di dibattito a livello nazionale e settoriale sul tema della responsabilità sociale, dall'altro con l'introduzione della rendicontazione sociale mi sembra un passo nella direzione giusta, un chiaro segnale che i tempi sono maturi per accelerare il processo di democratizzazione dell'economia.

Non mancano però ambiguità che suscitano preoccupazione.

Sulla scelta di chi debba gestire il confronto e il dibattito, sugli strumenti di cui dispone, sugli obiettivi che si devono raggiungere. Sul metodo di elaborazione dei bilanci sociali, che dovrebbero essere il metro di misura dell'effettivo impegno sociale dell'impresa, ma che molto spesso invece si riducono a semplici operazioni di facciata, una sorta di maquillage per nascondere operazioni di dubbia trasparenza e di incerta efficacia.

Per questi motivi una volta di più ritengo indispensabile che i lavoratori e i loro rappresentanti siano informati, consultati, chiamati in causa su un tema su cui si gioca l'avvenire del nostro pianeta.

Un avvenire dove i valori etici a volte sono stati sostituiti da quelli economici, quelli spirituali da quelli materiali, dove la politica non è più l'arte ma il mestiere del governare, dove solo la ricchezza merita lode e rispetto.

Non si deve e non si può stare a guardare passivamente; ci dobbiamo impegnare tutti, impresa e lavoro, per la parte che a ognuno di noi compete, con tenacia e coraggio, con ragione e razionalità, nella costruzione di uno scenario diverso, dove l'agire etico non sia in contrapposizione con l'azione economica, dove vi sia rispetto per il lavoro e per chi lavora, dove l'esercizio dei propri diritti non si trasformi in prevaricazione dei diritti della collettività, ma si accompagni sempre alla responsabilità e alla solidarietà. Che sono i valori su cui deve fondarsi una vera democrazia economica.

**La Responsabilità Sociale delle Imprese - Il punto di vista del sindacato
CSR Manager – Corso di alta formazione per i responsabili della CSR
Università Cattolica del Sacro Cuore**

22 giugno 2005

di **Lamberto Santini** – Segretario Confederale UIL

L'invito a partecipare a questo stage è stato accolto da me con grande interesse per due fattori: il primo riguarda l'approccio positivo di questa iniziativa che, una fra le molteplici intraprese nel campo della RSI, ha la qualità di realizzarsi attraverso un percorso molto ampio che tiene conto delle varie aspettative di tutte le parti interessate allo sviluppo della RSI. Portare a conoscenza i punti di vista degli stakeholders arricchisce sicuramente il discorso globale alla base dello sviluppo della "cultura della responsabilità sociale delle imprese". La maggior parte delle iniziative sulla RSI, limitano, infatti, a sporadiche partecipazioni, a qualche tavola rotonda nei convegni, la presenza dei rappresentanti dei lavoratori. Eppure tutti ben conosciamo l'importanza e l'incidenza che questo portatore d'interesse esprime nel processo di RSI. Parlare di responsabilità sociale delle imprese, superando l'aspetto che riguarda l'azione verso i propri dipendenti, significa affrontare il tema denaturandolo di un aspetto fondamentale. I lavoratori sono legati all'azienda a doppio filo, come dipendenti e come cittadini, da essa deriva il sostentamento e le condizioni di intere famiglie, le speranze e la possibilità di realizzare un livello soddisfacente di vita per sé ed i propri familiari. Sono loro, infatti, i primi destinatari delle iniziative di RSI, ed il luogo di lavoro è il primo campo in cui la RSI si deve sviluppare, deve essere assimilata a tutti i livelli per poter effettivamente essere praticata. I lavoratori sono parte integrante ed indissolubile di una impresa e sono quindi i primi a dover conoscere ed applicare le politiche di RSI. E' fondamentale, quindi, tenere presente, per chi si approccia a specializzarsi come esperto di questa materia, che le risorse umane rappresentano il primo interlocutore con cui dialogare, con cui costruire insieme un progetto di RSI. Senza questa sinergia si potrà dare vita ad azioni costruite in laboratorio, ma non "sentite" dal cuore dell'impresa stessa. Si potranno sviluppare delle campagne di grande impatto mediatico, ma non si potrà contribuire a modificare sostanzialmente la politica e la cultura di una impresa. Diventare responsabile significa, per una impresa, evolvere i propri obiettivi da una ottica tradizionale basata sul profitto ad un'ottica più ampia basata anche sull'economia dell'impatto sociale e sulla qualità. Per permettere questo passaggio culturale è necessario che tutto il DNA dell'impresa sia a conoscenza del cambiamento che si sta per operare. E' imprescindibile il coinvolgimento dei lavoratori in tutte le fasi che riguardano la RSI, ma, a mio avviso, è fondamentale soprattutto un forte impegno del management. Il secondo obiettivo è quello di realizzare una economia al servizio dell'uomo e non un uomo al servizio dell'economia è per noi, da sempre, un punto irrinunciabile.

Lo dico con orgoglio in quanto rappresento una organizzazione, la UIL, che è stata la prima ad occuparsi di responsabilità sociale delle imprese, intuendo ed incoraggiando le grandi potenzialità insite in queste politiche.

Come sono irrinunciabili e riconosciuti da tutti gli obiettivi sanciti nell'agenda di Lisbona che individuano nella "Qualità" l'elemento centrale per lo sviluppo della nostra economia. La relazione che corre tra RSI e qualità è evidente e, come rappresentate dei lavoratori, non posso che auspicare il raggiungimento di un alto livello di qualità del nostro sistema industriale per lo sviluppo e la salvaguardia dell'occupazione. Fatte queste premesse, mi sono domandato quale valore aggiunto avrei potuto apportare a questo corso.

La risposta che mi sono dato è che la cosa più opportuna da fare sia quella di fornirvi una lettura forse un po' critica delle pratiche di RSI fin qui realizzate, affinché, proprio attraverso la critica, si possa contribuire all'ottimizzazione di quanto fin qui intrapreso sul

tema. Articolerò il mio intervento analizzando diversi livelli e integrandoli con il punto di vista del sindacato.

La RSI nelle politiche europee

Voi conoscete quali sono state le iniziative della Commissione Europea in tema di RSI. Sapete anche che siamo in attesa di una nuova Comunicazione, frutto e sintesi dei lavori del Multistakeholder Forum, che, annunciata da tempo, tarda ad essere pubblicata. Il motivo di questo ritardo enuncia una difficoltà che si è già manifestata alla conclusione dei lavori del Forum. Le parti sociali, infatti, manifestano due approcci diversi al tema preannunciando così le problematiche che oggi la Commissione incontra nel definire la nuova Comunicazione. Quali sono le richieste del sindacato europeo (la CES) e quali le resistenze delle imprese (l'Unice)? Il sindacato, riconoscendo il carattere di volontarietà nella scelta di aderire a politiche di RSI da parte di una azienda, reclama l'esigenza di un quadro di regole su cui l'impresa si deve attestare una volta deciso di intraprendere la strada della responsabilità sociale.

Le imprese sono contrarie a qualsiasi forma di regolamentazione.

Il sindacato inoltre ribadisce che la RSI debba essere complementare ed in nessun modo sostitutiva della legislazione che riguarda i diritti sociali ed ambientali e delle norme fissate dalla contrattazione collettiva. E' evidente che in questa ottica ogni impresa che non rispetti le convenzioni, la legislazione o il dialogo sociale non può essere definita responsabile.

L'invito del sindacato alle imprese è quello di ampliare il modello di "governance" integrandolo con i temi sociali ed ambientali nella gestione quotidiana: una "governance allargata" che tenga veramente conto delle aspettative e del contributo degli stakeholders. Questo significa "coinvolgimento" dei portatori d'interesse in tutte le fasi della RSI, partendo dalla definizione di "missione d'impresa" all'ultima fase della "comunicazione". In questa ottica il tema della "partecipazione" è quanto mai attuale, attraverso le prassi informazione e consultazione continue sostenute peraltro da adeguate "Direttive" che ne indicano l'attuazione. Sviluppare la cultura del Dialogo è il primo gradino per un approccio coerente alla RSI. E' quanto auspicato dalla Commissione Europea nelle tematiche del Dialogo Sociale, è quanto sostenuto dal sindacato. La richiesta avanzata dalle organizzazioni sindacali alla Commissione è quella di definire delle linee guida europee che, tenendo conto da quanto già indicato da altre norme di riferimento internazionali come le convenzioni fondamentali dell'OIL, le Linee Guida OCSE e dall'ONU, si basino sui valori europei e sulla carta dei diritti fondamentali sostenendo e contribuendo alla realizzazione del modello "europeo".

L'invito del sindacato alle imprese è quello di ampliare il modello di "governance" integrandolo con i temi sociali ed ambientali nella gestione quotidiana: una "governance allargata" che tenga veramente conto delle aspettative e del contributo degli stakeholders. Questo significa "coinvolgimento" dei portatori d'interesse in tutte le fasi della RSI, partendo dalla definizione di "missione d'impresa" all'ultima fase della "comunicazione". In questa ottica il tema della "partecipazione" è quanto mai attuale, attraverso le prassi informazione e consultazione continue sostenute peraltro da adeguate "Direttive" che ne indicano l'attuazione. Sviluppare la cultura del Dialogo è il primo gradino per un approccio coerente alla RSI. E' quanto auspicato dalla Commissione Europea nelle tematiche del Dialogo Sociale, è quanto sostenuto dal sindacato. La richiesta avanzata dalle organizzazioni sindacali alla Commissione è quella di definire delle linee guida europee che, tenendo conto da quanto già indicato da altre norme di riferimento internazionali come le convenzioni fondamentali dell'OIL, le Linee Guida OCSE e dall'ONU, si basino sui valori europei e sulla carta dei diritti fondamentali sostenendo e contribuendo alla realizzazione del modello "europeo".

La RSI in Italia

Nel nostro Paese, come sapete, il dibattito si è sviluppato su diversi piani dando vita ad una miriade di iniziative: convegni, premi, scuole e la ben nota iniziativa portata avanti dal Governo. E' bene soffermarsi su quanto realizzato dal Ministero con il progetto CSR-SC. Quella che voglio esprimere è la profonda delusione provata nei confronti di questa iniziativa. Il fatto che un Ministro del Lavoro riservasse alla CSR un ruolo di grande rilievo, collocandola fra i punti in esame nel semestre di presidenza italiana, è stato senza dubbio un fatto positivo. Abbiamo allora fatto i nostri complimenti al Ministro che, in questo senso, pareva concretizzare alcune nostre aspettative. Anche la nostra richiesta di formare un tavolo multistakeholders italiano fu allora favorevolmente accolta. Purtroppo però, ad oggi, il modello cui aspiravamo non è stato assolutamente sostenuto. Buone le intenzioni, probabilmente, ma il prodotto finale realizzato risulta essere avulso dalle realtà e condurre in un vicolo cieco. Il progetto è stato costruito "in provetta", senza un concreto contributo di tutte le parti interessate ed anche il tavolo multistakeholder, che doveva costituire il fulcro del dibattito ha prodotto sino ad ora uno scambio di vedute molto scarso, di commento al progetto preconfezionato e non propositivo. La mia può essere interpretata come critica di parte, ma io penso di essere molto obiettivo nel fare queste dichiarazioni di fronte all'evidenza che coloro che, in primo luogo, si sono mostrate disinteressate al progetto, sono state le imprese stesse. Esprimo quindi al Ministro delusione per una occasione persa. Per quanto riguarda il panorama più ampio nazionale si può dire che ogni iniziativa sia nata "pro domo sua" e la maggior parte di esse siano state promosse dalle aziende o dalle loro categorie con il risultato di evidenziare solo alcune delle opportunità offerte dalla RSI. Il fatto che nella maggior parte dei casi le campagne di RSI vengano progettate a tavolino da società di consulenza esterna bypassando una qualsiasi formula di coinvolgimento degli stakeholders e addirittura, in alcuni casi del management stesso, contribuisce a rendere queste azioni qualcosa di assimilabile al marketing e che comunque non ha la forza di cambiare, in via duratura, la cultura dell'impresa. Il processo della RSI è un processo che si attua e si sviluppa nel tempo, non destinato a sporadiche campagne. Per avere quindi un effetto che matura e si sviluppa in modo consolidato è importante che questo processo venga elaborato con il contributo del management, dei lavoratori e degli stakeholders per essere "digerito" e sostenuto ai vari livelli e per far sì che una impresa cambi effettivamente "rotta". Mi permetto di insistere su questo aspetto proprio rivolgendomi a voi, manager aziendali, affinché siate promotori della RSI con l'obiettivo di cambiare veramente qualcosa nel modo di fare impresa. Il pericolo che si corre è quello di relegare la RSI al ruolo di una moda estemporanea destinata, come tale, a tramontare presto. C'è poi un altro aspetto su cui vorrei soffermarmi. Mi riferisco al ruolo della RSI inteso come instaurazione di nuove norme. Questa strada, intrapresa da molte aziende multinazionali, è a mio avviso una strada che si affaccia su un terreno "minato" rischiando di compromettere i buoni propositi della RSI. Mi riferisco a quelle aziende che, attraverso dichiarazioni, principi e codici, trasformano il proprio impegno etico in comunicazioni ufficiali come i codici di condotta d'impresa. Questo modo di ridefinire e reinterpretare la RSI sfocia nel tentativo di instaurare nuove norme, autodeterminate dalle imprese che oltrepassino le prassi e gli ambiti storicamente di pertinenza. A questo tipo di RSI diciamo fermamente no. Non riteniamo etico che una impresa, sfruttando le positività insite nel concetto di RSI, le utilizzi con l'obiettivo di costituire un nuovo corpo di regole, al di fuori di ogni contratto superando persino le legislazioni nazionali.

L'autodeterminazione di norme non può essere confusa con la RSI e non può andare ad occupare quegli spazi contrattuali che sono ancora da colmare. Un codice etico o un

codice di condotta è valido e produrrà effetti nel momento in cui è definito con l'apporto di tutti gli stakeholders, che lo assumono nella sua totalità. Per questo, come sindacato, non posso che respingere qualsiasi tentativo di stravolgimento di questo tipo di azione che, ricordo, è indicato dalla Commissione Europea fra gli strumenti da utilizzare per lo sviluppo del Dialogo Sociale. La UIL, come ricordavo all'inizio, ha mostrato interesse per la RSI con molto anticipo. Lo ha fatto per una ragione "genetica". La nostra organizzazione ha fatto dei temi della partecipazione e del coinvolgimento una bandiera. Oggi più che mai crediamo che questa possa essere la via per permettere lo sviluppo sano e progressivo della nostra economia. Per questo ci auguriamo che vengano presto recepite le direttive europee sul coinvolgimento dei lavoratori e sulla partecipazione. Un passo importante può essere quello della legislazione sulla Società Europea che prevede, già all'atto della sua costituzione, la definizione di una prassi condivisa di coinvolgimento dei lavoratori. Tale Statuto, promosso dalla Commissione Europea per facilitare lo sviluppo delle imprese transnazionali nell'ambito dell'Unione, è stato infatti accompagnato da una relativa Direttiva, in corso di recepimento, che ne regola le prassi da adottare all'atto della costituzione della società stessa per realizzare adeguati processi di coinvolgimento dei lavoratori all'impresa che divengono, quindi, requisiti essenziali per la costituzione della società. La UIL, assieme alla CISL e alla CGIL, hanno contribuito attivamente a favorire il recepimento della Direttiva attraverso un accordo comune siglato con le parti datoriali, in piena sintonia con il metodo concertativo. Auspichiamo inoltre che venga modificato il disposto delle norme che regolano il nuovo diritto societario affinché venga prevista la possibilità di realizzare formule di partecipazione dei lavoratori alla governance d'impresa. Quello di cui abbiamo bisogno sono aziende con capitali e lavoro in equilibrio, che operino nella direzione della produttività e della competitività, che sappiano cogliere nel dialogo l'opportunità per lavorare assieme per un unico scopo. Ed in questo senso la RSI può fare veramente molto. E' importante inoltre sostenere il ruolo dell'Italia verso i Paesi nuovi entrati nella UE con l'intento di evitare i rischi della corsa al ribasso sui temi sociali. E su questo tema le nostre imprese possono fare molto. Iniziative intraprese in questo senso possono essere di grande spessore nel campo della responsabilità sociale. Su questo fronte, sulla salvaguardia dei diritti di tutti, si misurerà la vera impresa responsabile. La UIL sta da tempo "studiando" la RSI, sta valutando molte pratiche e riflettendo su molte tesi accademiche. Quello che ci appare evidente è la ridotta dimensione riservata alle risorse umane nelle diverse pratiche. La nostra proposta si concretizzerà nel breve poiché stiamo lavorando su una griglia di condizioni minime (leggi, contratti e prassi), compatibile con i più noti indicatori, da cui una impresa deve partire per attivare una politica veramente responsabile rispetto ai lavoratori. Speriamo che questo lavoro, che non voglio chiamare l'ennesimo indicatore, sia di ausilio a voi manager per sviluppare concrete politiche e contribuire a cambiare veramente il modo di fare impresa. Credo che oggi ci sia veramente bisogno di questo cambiamento. Su questa via il sindacato non può che essere con voi.

Quando l'etica diventa un "codice"

ottobre 2005

di **Lamberto Santini**, Segretario Confederale UIL

C'è sempre più bisogno di "Etica" nella nostra economia. A chiederlo sono in molti come è dimostrato dal continuo ricorso all'uso di questo vocabolo attraverso i media. Cittadini, politici, industriali ed economisti si appellano all'etica come all'unica vera ancora di salvataggio in un mare, se non proprio in tempesta, in acque molto agitate e con un bollettino meteorologico che preannuncia bufera nella nostra economia.

A riporre le proprie speranze nell'etica sono soprattutto i consumatori che dichiarano, con crescente percentuale, di essere disposti anche a pagare "qualcosa in più" a fronte di un prodotto di una impresa etica. Cosa che, in un momento di vacche magre come questo, relativamente alle tasche dei cittadini, continua a far riflettere i nostri imprenditori.

E cresce quindi sempre di più l'appeal delle politiche di Responsabilità sociale delle imprese.

Intorno a questo tema si svolgono decine e decine di convegni, seminari, masters, premi e quant'altro attestando un trend tutto in salita per quanto riguarda le imprese che si cimentano in esperienze in questo campo.

E' il caso del ricorso alla definizione di un CODICE di autoregolamentazione o Codice Etico sul quale molte imprese si stanno attivando.

Lo ha annunciato, attraverso una attiva campagna stampa, Alessandro Profumo, imprenditore pioniere della Responsabilità sociale delle imprese e leader in campo di performance aziendali. Anche il Gruppo UNICREDIT ha fatto ricorso, dopo altre esperienze in campo di RSI (Responsabilità Sociale delle Imprese), alla stesura di un Codice etico di riferimento, che in questo caso porta il nome di Carta D'Integrità.

Il documento è stato di recente presentato ai 40mila dipendenti perché, spiega Profumo, "è possibile raggiungere utili elevati solo facendo leva sull'imprenditorialità dei nostri dipendenti". Equità trasparenza, rispetto, reciprocità, libertà e fiducia sono dunque i principi cui tutti i 40mila dipendenti devono far ricorso per mantenere alta la reputazione del gruppo.

"Ma questi fondamenti – ricordano i rappresentanti Uilca del gruppo - non possono che richiamare concetti come le pari opportunità e la non discriminazione ovvero trattamento, stessa misura di valutazione e stesse possibilità di accesso a percorsi professionali, sistemi incentivanti, part time, trasferimenti sia per la legittima aspirazione all'accrescimento professionale, che per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro". Ma sono questi gli obiettivi perseguiti dalla Carta D'Integrità e più in generale dai vari Codici che si stanno moltiplicando nel mondo imprenditoriale?

Inoltre, ci domandiamo, 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.

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 fenomeno italiano nasce principalmente in seguito alla pubblicazione della legge 231 - che 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.

Il fatto è che questi codici "etici" 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" autodefinitive 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".

L'utilizzo dei codici Etici si è sviluppato su larga scala soprattutto fra le aziende multinazionali che li hanno utilizzati, oltre che per finalità di immagine e per aumentare la propria reputazione, come soluzione alla richiesta di una normazione sovranazionale che vada a colmare quei vuoti che scaturiscono dalla frammentazione delle leggi nazionali dei vari paesi interessati alla gestione di una multinazionale. Lo spazio, insomma, che il sindacato indica nell'area della contrattazione transnazionale, e che ha già prodotto circa 50 accordi (framework agreements) fra aziende multinazionali e federazioni sindacali (guf), accordi questi che interessano ad oggi 3.580.650 lavoratori.

C'è inoltre da riflettere sull'onda della ideologia neo liberista che pone a monte delle proprie teorie la ridefinizione del rapporto fra stato e mercato, in cui quest'ultimo è il vero "giudice" e "legislatore". E' chiaro che da questa ottica un approccio di self regulation è del tutto giustificato. Non dimentichiamo inoltre che la Responsabilità Sociale delle imprese, al di là delle sue pregevoli finalità, è comunque figlia di questo approccio riponendo principalmente nel mercato l'onere di misurare e dirottare i comportamenti delle imprese.

Noi ben sappiamo che questo approccio si sta dimostrando errato.

Sono i fatti a dimostrarlo. Tutte le imprese che sono state al centro dei clamorosi scandali mondiali avevano pubblicato dei magnifici Codici Etici (Enron, Glaxo ecc). Inoltre se in un paese come l'America sono previste aspre sanzioni per chi diffonde pubblicità ingannevole (ricordo l'esempio della Nike condannata dalla Corte suprema della California a pagare una ingente somma per non aver rispettato quanto annunciato dal proprio Report etico) nella nostra realtà nazionale non esiste nessuna legislazione in merito che limiti qualsivoglia "dichiarazione di impegno". E, come del resto è anche dimostrato ad esempio

dall'impervio iter percorso dalla legge sul Risparmio e l'alleggerimento delle pene per il falso in bilancio voluto dall'attuale governo.

Nel nostro Paese inoltre le associazioni dei Consumatori non hanno quella forza e quel seguito che detengono storicamente nei paesi anglosassoni e quindi arrancano nel fornire ai cittadini notizie sul comportamento delle imprese ed a indicare azioni di boicottaggio o quant'altro.

Oltre tutto nessuno oggi auspica il ricorso a queste vie, ben consci dei riflessi sull'occupazione, altro dramma attuale.

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 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 libertà è partecipazione” recitava una famosa canzone premonitrice; il futuro, possiamo dire oggi, è nella partecipazione di tutte le parti interessate a contribuire a far uscire la nostra economia dallo stallo in cui si trova ormai da tempo.

La valorizzazione delle risorse umane, la riorganizzazione del lavoro, il rispetto, la reciprocità sono quindi fattori imprescindibili per il conseguimento di performance aziendali, 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?

Purtroppo i segnali che giungono in questo senso non sono confortanti.

Se infatti il coinvolgimento degli stakeholders (portatori di interessi) è richiamato frequentemente dal mondo delle imprese responsabili, i fatti ci evidenziano una realtà diversa: scarsa attenzione al rispetto delle procedure di informazione e consultazione nelle aziende, procedure queste ampiamente richiamate nei contratti nazionali e oggetto di apposita direttiva europea che dovrà essere recepita legge nazionale a breve; scarso ricorso alla normativa sui CAE, si pensi ad esempio al numero potenziale di imprese che possiedono le caratteristiche per costituire un Cae ed il numero effettivo dei comitati costituiti, un rapporto decisamente insufficiente.

Si pensi inoltre alla difficoltà da parte della Commissione Europea a riavviare le consultazioni per la revisione della Direttiva sui CAE, revisione questa che permetterebbe di risolvere quelle problematiche che sono alla base dell'insuccesso della direttiva stessa e cioè un nuovo rapporto tra designati CAE e presenza negli stessi comitati di una forte rappresentanza dei sindacati confederali.

Parlare quindi di etica e di responsabilità sociale in un contesto europeo dove, in risposta alla realizzazione della strategia di Lisbona, anziché immaginare politiche che si evolvono nella direzione dell'esportazione dei diritti verso i paesi più deboli provengono invece segnali preoccupanti come, ad esempio, la proposta di direttiva “Bolkenstein”, ci sembra dunque spesso contraddittorio.

Tornando al tema dei Codici Etici: quali sono i Codici che fanno riferimento a quanto universalmente riconosciuto è contenuto nelle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali che fanno esplicito riconoscimento, tra gli altri, ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori? E, più nello specifico, quanti si riferiscono alle linee guida sulla Corporate Governance?

La risposta a questi quesiti ci porta a formulare una valutazione del tutto insufficiente per quanto riguarda le aspettative di innovazione e di rivisitazione del ruolo tradizionale del modo di fare impresa. La responsabilità sociale delle imprese si può dunque essenzialmente realizzare attraverso una reale “governance allargata” dell'impresa stessa.

La nuova Europa, l'Europa dei 25, l'Europa dei "diritti" oltre che del "mercato", deve riaffermare questo concetto ed è per questo che il ruolo della CES deve essere profondamente rivisitato; la UIL, il sindacato italiano tutto lo stanno chiedendo con forza. E' la nostra battaglia fondata sì, sui "doveri", ma anche sui "diritti" dell'uomo.

Responsabilità Sociale delle Imprese - Enunciazioni od impegni?

22 ottobre 2005

di **Lamberto Santini** - Segretario Confederale UIL

Se è vero che i media veicolano le attualità intuendo e perseguendo le notizie che faranno breccia sui lettori, è evidente che il tema della responsabilità sociale delle imprese continua ad affascinare l'opinione pubblica. Il boom dell'etica prosegue, cresce e si diffonde la sensibilità dei consumatori sui temi del sociale e le nostre imprese colgono al volo questa tendenza.

Le pagine dei giornali pubblicano articoli, il marketing e la pubblicità traggono dall'impegno nel sociale, dal rispetto dell'ambiente, da una immagine rivisitata di una azienda cosciente del proprio ruolo nella società lo spunto per campagne segnate da messaggi profondamente diversi da quelli cui eravamo abituati nel passato: consumo sì, ma responsabile, dunque.

Questa piccola rivoluzione responsabile si è sviluppata rapidamente, ha trovato il terreno fertile e, con il supporto e con il contributo di economisti, filosofi, esperti di marketing e accademici cultori del tema, è approdata sino alle istituzioni.

Sono passati più di tre anni da quando sentimmo forte l'esigenza di approfondire, come UIL, il dibattito su questi temi. L'occasione fu il Libro Verde della Commissione Europea, che aprì ufficialmente in Europa il dibattito sulla responsabilità sociale dell'impresa. Lo facemmo senza rete, primi fra tutte le organizzazioni sindacali, aprendo, allora, una porta di una "casa" che, pur ospitando temi che storicamente fanno parte del nostro DNA, non aveva mai aperto il propriouscio al sindacato.

Fu un ingresso segnato da una gran voglia di entrare nel vivo processo e di proporre la "nostra" visione di responsabilità sociale.

In quella occasione, parlo del nostro convegno del maggio 2002, al quale parteciparono nomi tra più rappresentativi tra coloro che hanno contribuito a costruire nel nostro Paese il tessuto della RSI, noi avanzammo una analisi che denunciava opportunità e insidie nelle politiche di responsabilità sociale. Lo facemmo forse più supportati dall'intuizione che dalla esperienza ed avanzammo delle proposte concrete. Allora noi denunciavamo l'evidente legame che corre tra la RSI e le politiche di Democrazia Economica, che ne sono la parte integrante più significativa e fondamentale del "coinvolgimento", segnalammo come il passaggio alla RSI di una azienda non può che partire dalla difesa dei Diritti e dalla partecipazione dei lavoratori.

Che cosa è cambiato in questi due anni? Come sono maturati i tempi della RSI? Sono state coerenti le nostre intuizioni? Cosa ha fatto e che cosa può fare il sindacato? La RSI è ancora una opportunità?

Per dare una risposta a queste domande è opportuno fare una attenta riflessione sui vari livelli di evoluzione della RSI.

Dal Libro Verde e dalla discussione emersa dal Multistakeholders Forum europeo che cosa emerge oggi chiaro? Emergono molte teorie, molte best practices, alcuni punti di vista condivisi fra gli stakeholders e molti altri ancora lontani da una sintesi comune. Lo sforzo fatto dalla Commissione Europea nell'intento di favorire il dialogo e la diffusione della filosofia della responsabilità sociale sembra essere arrivato oggi ad una fase di riflessione in cui i portatori di interesse (stakeholders), dopo aver manifestato intorno ad un tavolo le proprie aspettative, dichiarano posizioni non sempre conciliabili.

Il pronunciamento che ci si aspetta dalla Commissione dovrà cercare di mettere insieme più facce della stessa medaglia, un compito certamente non facile. Il sindacato Europeo ha trovato una sintesi che si concretizza nella necessità di mettere ordine nel campo della RSI e nel definire un quadro di riferimento di regole certe cui attenersi, dopo aver scelto, volontariamente, di diventare una impresa responsabile. L'UNICE, la Confindustria

europea, da parte sua, insiste sul carattere volontaristico ed autovalutativo delle iniziative. Difficile trovare la via di mezzo.

Il nostro parere è che la Commissione Europea dovrebbe innanzi tutto delineare un quadro che oltrepassi il Libro Verde e che fornisca una immagine più "europea" della CSR, ispirandosi più concretamente alla strategia di Lisbona, evidenziando le differenze con le radici più anglosassoni della materia.

L'esigenza di una economia più sostenibile che tenga conto a tutti i livelli dell'impatto sociale sta diventando una aspettativa acquisita per una gran parte della popolazione mondiale. C'è qualcosa che si deve modificare nel nostro sistema economico per rendere meno pesante il costo "umano" del nostro benessere. Jeremy Rifkin lo chiama "il sogno europeo", forse con troppa enfasi, ma indubbiamente le politiche europee possono rappresentare una alternativa, un orizzonte che tutti dobbiamo cercare di costruire insieme e che 45 milioni di americani, senza diritti, stanno aspettando.

Quali sono stati gli sviluppi in Italia? Grande è stato l'interesse riservato nel nostro paese ai temi della RSI. Iniziative, convegni, premi, corsi di formazione sono proliferati. Sono nate associazioni che si sono accreditate nel tempo. Anche il nostro Ministro del Welfare si è inserito nel percorso ponendo il tema della RSI fra i cinque punti in discussione durante il semestre di presidenza italiana ed organizzando, nel novembre 2003, una imponente conferenza internazionale a Venezia. Ma qual è il bilancio di questi due anni? Quale la sintesi?

Il nostro punto di vista è che ogni iniziativa sia nata "pro domo sua". La maggior parte di esse sono state promosse dalle imprese o dalle loro categorie con il risultato di evidenziare solo alcune opportunità offerte dalla RSI. Il Ministro ha messo a punto un progetto nella recondita speranza di trovare risorse per il welfare su questo fronte. Lo ha fatto presentando un programma elaborato in "provetta", escludendo qualsiasi confronto con gli stakeholder.

Dopo l'accoglienza fredda da parte degli altri paesi europei, e le molte contestazioni a livello nazionale da parte di vari portatori d'interesse e, soprattutto, dalle imprese stesse, il progetto è stato più volte rimaneggiato con camaleontica abilità nascondendo e ripresentando di volta in volta le sue finalità iniziali.

E' stata accolta la proposta della UIL di costituire un Forum Multistakeholder italiano sull'esempio di quello europeo che però, a nostro avviso, continua a presentare un carattere troppo amicale e che, di conseguenza, arranca nella gestione di tavoli tecnici che, essendo più virtuali che reali, non riescono ad entrare effettivamente nel tema, ma piuttosto galleggiano pur di non scontentare nessuno. Il filo conduttore di tutta l'operazione si concentra sul "corporate giving", individuando nella beneficenza il fulcro della RSI. Non siamo d'accordo e lo abbiamo dichiarato più volte. La RSI è prima di tutto Democrazia Economica: diritti, coinvolgimento, trasparenza della corporate governance e partecipazione. E se pure le nostre proposte di inserimento di queste tematiche fra i capitoli del set di indicatori elaborato dal ministero sembra essere stata accolta, siamo ancora molto lontani da politiche di diffusione e sostegno della RSI che includano i processi di partecipazione nel proprio nucleo. L'ultima finanziaria, contrariamente alle attese, ha dirottato le risorse concordate per lo sviluppo della "Partecipazione" verso la Fondazione per la Responsabilità Sociale delle Imprese.

Ciò che auspichiamo è che si evidenzii la netta distinzione fra responsabilità sociale e conquiste sociali, fra volontarietà e contrattazione, fra forum multistakeholder e relazioni industriali.

Ciò che ci si aspetta è anche un indirizzo che riordini il mercato degli indicatori e degli strumenti di certificazione. C'è una diffusa voglia di misurazione della responsabilità, un desiderio di hit parade della eticità che francamente non ci sentiamo di condividere.

Questa esigenza è molto sentita a livello nazionale. Non crediamo che sia importante chi lo fa meglio di un altro, l'importante è farlo ed in trasparenza.

Come UIL, su questo tema, possiamo dire di avere le idee molto chiare: è importante definire dei criteri minimi dai quali sviluppare ed incentivare le pratiche di responsabilità sociale. Due anni fa lo chiamammo benchmark sociale, oggi lo possiamo definire un quadro di riferimento minimo su cui costruire la responsabilità sociale, la struttura portante della RSI.

E' per raggiungere questo obiettivo che concentreremo le nostre forze nei prossimi mesi. Come abbiamo dichiarato ufficialmente al Ministro, stiamo elaborando i "nostri indicatori" con la voglia di chi chiede chiarezza e punti fermi fra diritti e beneficenza.

L'obiettivo è quello di costruire una griglia che permetta di fornire una fotografia delle politiche di una impresa che partano dall'applicazione di quanto elaborato in sede contrattuale e dalle relazioni industriali ed evidenzino tutti quegli sforzi in più che una azienda, volontariamente, decide di assumere in sintonia e condivisione con i suoi stakeholders. Il coinvolgimento nei processi, la democrazia economica nelle scelte aziendali e la trasparenza devono rappresentare la vera unità di misura della responsabilità sociale, legata ai processi di sviluppo, senza perdere mai di vista le problematiche del territorio e della sostenibilità.

E la disponibilità a misurarsi con il nostro "metro" evidenzierà l'effettivo desiderio di una impresa di mettersi in gioco, aprendo le porte ad una reale rivoluzione nelle relazioni con i portatori d'interesse.

La RSI soft, modello Maroni, non ci interessa poiché si appiattisce su iniziative sporadiche che stimolano più le passerelle dell'impresa più buona che quella dell'impresa che acquisisce la coscienza del suo ruolo e delle sue responsabilità nella società, sempre con la necessaria gradualità.

Il cambio è soprattutto nella filosofia dell'imprenditoria, che deve penetrare in tutte le sue strutture.

E' fondamentale "educare" il management ad un diverso approccio. Non sono sufficienti spot e brochure satinati di colorati bilanci sociali.

Il percorso della vera responsabilità sociale parte dal ripensamento delle regole di "governance" delle imprese. Trasparenza, partecipazione dei portatori di interesse alle decisioni, modello di governo dell'impresa che inizi ad affrontare un tema ormai irrinviabile, quale quello del ruolo dei lavoratori nella gestione delle imprese, adottando e promuovendo finalmente un sistema duale, sono solo i titoli di un progetto che stiamo sviluppando da alcuni anni.

L'esperienza sin qui fatta nei tavoli europei e nazionali, ci sprona ad alzare "l'asticella" del confronto, spostando il fulcro dell'attenzione dal metodo ai contenuti.

Anche su questo la UIL sta precorrendo i tempi.

Da parte nostra c'è da avviare un grosso lavoro sulla formazione su questi temi.

E' il momento di cominciare a lavorare sul campo, stringendo un forte interscambio con le categorie, con i nostri delegati, con la loro voce, con la loro esperienza e le loro proposte. Gli accordi in materia di RSI sottoscritti nel settore tessile, nel credito e nel commercio, sono un buon punto di partenza per sviluppare una riflessione a tutto campo. Promuovere inoltre, nell'ambito delle aziende multinazionali, utilizzando il prezioso lavoro dei CAE, i controlli lungo le filiere produttive e sostenere, se pure con gradualità, l'adesione alle linee OCSE da parte di tutte quelle imprese che operano soprattutto nei paesi in via di sviluppo e che hanno la loro sede in Europa. Tali linee rappresentano infatti per il sindacato europeo dei presidi irrinunciabili rispetto alla tutela dei diritti umani e sociali.

Il dipartimento Democrazia Economica ha avviato un lavoro di approfondimento sui Codici Etici, scopo della ricerca sarà quello di evidenziare le molteplici strutture adottate, il

metodo, il coinvolgimento del sindacato e il carattere troppo spesso simile ad un regolamento.

Il nostro obiettivo è quello di fornire un supporto alle strutture nella stesura di codici che aggiungano effettivamente quell'impegno in più che la RSI richiede.

Per concludere, l'analisi che posso trarre è che la RSI rappresenta una grande opportunità per tutti. Il processo è però ancora nella fase della sperimentazione, solo il confronto con il tessuto delle nostre rappresentanze e con i lavoratori può oggi favorire lo sviluppo di una vera responsabilità sociale che contribuisca a cambiare il modo di fare impresa, magari prendendo spunto da molte esperienze di chi già da tempo, magari con meno riflettori, cerca di impostare nella propria azienda una economia diversa. Penso ad esempio a molte esperienze del mondo cooperativo e delle PMI che, sicuramente con meno enfasi di molte spa, mettono in atto da anni politiche impostate sul rispetto e sulla soddisfazione della comunità. Il percorso è arduo, ma quanto mai stimolante ed impegnativo.

IL VALORE DELLA PARTECIPAZIONE

A cura del Servizio Democrazia Economica - Segretario Responsabile **Lamberto Santini**
22 febbraio 2006

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 trasportare 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. È 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.

È 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.

È 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 richiede 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. Bisogna 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" autodefinite 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.

Seminario bilaterale Italia Francia – Ministero della Solidarietà Sociale Conciliare sviluppo e solidarietà

La Responsabilità sociale delle Imprese in Francia e in Italia

Intervento di **Lamberto Santini** – Segretario Confederale della UIL

26 Gennaio 2007

La giornata di oggi evidenzia come lo sviluppo dell'economia del Paese e dell'Unione transiti attraverso un nuovo impulso nel modo di fare impresa.

Adottare politiche di responsabilità sociale può rappresentare una opportunità molto interessante per intraprendere la strada della competitività avviando un processo di cambiamento culturale nel tessuto produttivo del nostro paese.

La UIL ha percepito da molto tempo la necessità di apportare nuove politiche che accompagnino il cambiamento e, in questo senso, la responsabilità sociale, rappresenta uno strumento efficiente.

Io credo che nel corso degli ultimi anni l'interesse attorno alla CSR sia stato molto, forse anche troppo, e che si sia data priorità al suo aspetto più fragile, concentrandosi soprattutto intorno agli aspetti esteriori legati alla comunicazione.

Questo, se da una parte ha creato dubbi sulla effettiva credibilità della CSR stessa, dall'altra ha permesso oggi di individuare nettamente il quadro più interessante da cui prendere spunto per avviare concretamente azioni finalizzate allo scopo.

Superando dunque il terreno dei premi e delle passerelle delle imprese virtuose e delle pagelle in genere, il nostro interesse va oggi invece all'intervento da sostenere in relazione alla specificità del tessuto imprenditoriale del nostro Paese.

Le PMI rappresentano la fotografia dell'imprenditoria italiana ed anche la nostra forza ed i loro successi smentiscono con i fatti le teorie che descrivevano tali realtà destinate ad esaurire il loro percorso in breve tempo.

C'è però bisogno si aiutare le piccole realtà ad uscire dal guscio di un nanismo fine a se stesso sostenendo e prendendo a modello tutte quelle piccole e medie imprese che, improntando ad una logica avanzata gestione ed organizzazione e puntando, soprattutto, sul valore aggiunto delle "persone", sono riusciti a fare un salto di qualità così grande e sul quale nessuno avrebbe scommesso.

Questo deve essere il modello Italy da portare avanti.

E' di oggi la notizia che una nostra impresa specializzata in attrezzi molto innovativi per il fitness si è aggiudicata l'appalto per le forniture esclusive alle prossime olimpiadi in Cina.

Questo è il tipico esempio di come una azienda giovanissima, sviluppatasi in pochissimi anni, può addirittura sfidare colossi multinazionali. E' una

esperienza da osservare che evidenzia come un diverso approccio, anche attraverso percorsi di responsabilità sociale, può essere di grande aiuto a fare un salto di qualità così grande.

In questo caso il percorso CSR scelto dalla Tecnogym, così si chiama l'azienda, è stato forse quello più sbilanciato alla comunicazione esterna, ma non vi è dubbio che l'aver impostato l'attività ispirandosi ad una vera e propria missione, aver motivato i collaboratori, aver sostenuto il team, oltre al fatto di aver creato una forte sinergia con il territorio, ha indubbiamente spinto l'azienda a perfezionare i propri prodotti al punto tale di renderli competitivi su scala mondiale.

La nostra attenzione si deve dunque concentrare su queste realtà, individuando percorsi e sinergie che possano aiutare tante piccole imprese a crescere sul fronte della qualità e della innovazione.

Il territorio e le istituzioni possono fare moltissimo in questo senso, così come noi tutti stakeholders in una fase dove è ormai necessario essere propositivi ed attori, ognuno per il suo ruolo, di una ripresa economica cui tutti auspichiamo.

Sono stati questi anni bui, in cui l'individualismo e talvolta la furbizia, hanno fatto da protagonista. Le nostre imprese talvolta hanno preferito finanziarizzare piuttosto che investire, delocalizzare piuttosto che formare e motivare i propri collaboratori in una logica di profitto a breve termine che non ci ha portato da nessuna parte.

Oggi sappiamo che questa non è la via da seguire e che investire sul capitale umano è divenuto urgente ed improrogabile.

La CSR può essere uno strumento efficace se utilizzato ampliandone l'azione in sinergia tra stakeholders e istituzioni locali e nazionali in una logica di rete a sostegno di realtà legate dal territorio o dalla filiera.

Guardiamo positivamente alla esperienza della Regione Toscana che ha saputo con tenacia sostenere questa impostazione, mettendo a disposizione degli operatori assistenza nell'adozione di strumenti internazionalmente riconosciuti, formazione a vari livelli sulla CSR, incentivi ad iniziative innovative e soprattutto istituzioni di tavoli di confronto attivo fra stakeholders a livello locale.

La responsabilità sociale delle imprese ha un futuro se ogni stakeholder può mettere a disposizione degli altri il proprio contributo, se si riesce ad impostare una vera logica di gruppo.

Una esperienza come quella dell'accordo quadro sulla filiera della pelle appare come la più adeguata ed efficiente in relazione alla nostra peculiarità produttiva: il contributo di tutti gli attori affinché tutta la filiera di adegui ad uno standard elevato, isolando di conseguenza gli imprenditori mordi e fuggi che certo non fanno bene alla nostra economia.

Il sindacato può e deve dare un grosso contributo in questa ottica attraverso la sua esperienza e la forte relazione con i territori.

Quello che chiediamo alle istituzioni è di avviare un confronto al più presto al fine di attivare un sistema di reti comunicanti fra loro per concretizzare i "buoni propositi" su scala nazionale.

E' necessario l'impegno di più Ministeri per realizzare un programma che aiuti le imprese a dirigere la prua verso un modo di fare impresa dinamico, responsabile e sostenibile.

E, in questa ottica, centrale è il ruolo delle risorse umane che devono essere indirizzate in un percorso centrato sulla qualità, sulla formazione continua, e sulla fidelizzazione.

L'imponente ricorso al precariato non produce la corretta dinamicità del mercato del lavoro. Dare certezze e futuro ai giovani lavoratori significa incentivare e incoraggiare la creatività necessaria per uno sviluppo di qualità. Su questo deve puntare una impresa "responsabile" del suo futuro, in primo luogo, e del futuro di tutti noi.

Ho ascoltato con molto interesse gli interventi degli amici francesi che ci hanno illustrato le loro esperienze. Ho colto con soddisfazione come i loro progressi sul tema si stiano concentrando sulle esperienze relative agli accordi quadro di settore.

E' per noi una soddisfazione condividere da molto tempo con loro la stessa opinione. Le esperienze europee in tal senso hanno dato risultati positivi confortandoci di essere sulla strada giusta.

Quello che ci deve stare a cuore è spingere le nostre imprese verso comportamenti responsabili socialmente comprendendone la convenienza soprattutto nel medio lungo termine e, anche attraverso impegni di filiera, coinvolgendo le stesse imprese nel loro comportamento anche quando sono all'estero. Un comportamento "etico" in un paese in via di sviluppo può sembrare solo un costo oggi, ma rappresenta un "modello positivo" di tutele e difesa dei diritti che inciderà fortemente in termini di ritorno di qualità e sviluppo del territorio.

In questa ottica ci pare opportuno richiamare l'attenzione sull'impegno del Governo a sviluppare l'adesione alle Linee Guida dell'Ocse per le imprese multinazionali.

Il ruolo delegato al Punto di Contatto dall'iniziativa dell'Ocse appare ancora del tutto sottodimensionata dal Ministero competente.

Questo organo, che tanto ha stentato a costituirsi, non riesce ancora a decollare come dovrebbe mentre potrebbe giocare un ruolo importantissimo nello sviluppo delle politiche di CSR. Ci auguriamo un rinnovato impegno in tal senso, ripromettendoci di giocare anche noi un ruolo attivo nella diffusione di questo strumento internazionale universalmente riconosciuto ed adottato dai Paesi Ocse come strumento efficiente e di qualità.

Altresì voglio ricordare, concludendo, al Ministro Ferrero l'importanza di far ripartire il Forum Multistakeholders, traendo esperienza dal cattivo uso che ne è stato fatto nella precedente gestione ed impostare su basi nuove il percorso futuro.

Mutui, consumatori: l'accordo non farà risparmiare

Dichiarazione di **Lamberto Santini** a Il Sole 24 ore

24 maggio 2008

«La Uil prende atto dello sforzo compiuto dal Governo e dall'Abi nel riconoscere l'urgenza di risolvere il problema dell'aumento delle rate del mutuo che grava pesantemente sui bilanci delle famiglie italiane. Trovare una soluzione per governare tale aumento, messo in relazione con l'assenza di recupero dei salari, ci appare positivo ma non sufficiente. Attendiamo, però, che la convenzione stipulata fra Abi e Governo chiarisca meglio il costo totale per il mutuatario di tutta l'operazione di rinegoziazione».

È quanto sottolinea in una nota Lamberto Santini, segretario confederale della Uil. *«Se è positivo il fatto di riportare la rata ai livelli antecedenti il 2007, allungando l'ammortamento a seguito dell'andamento del mercato dei tassi, molto poco chiara è l'operazione che prevede l'accantonamento della differenza tra rate che verranno pagate e quelle che si sarebbero dovute pagare. Tale quota di interessi costituirebbe un ulteriore capitale da restituire, non è chiaro come, ad un tasso fisso, riconoscendo dunque interessi sugli interessi. Soluzioni efficaci e molto più semplici sono state adottate da altri Paesi, come la Francia, -aggiunge Santini- che ha previsto forme di 'moratoriá per alcuni periodi per permettere alle famiglie di riprendere fiato e riavviare regolarmente il pagamento del proprio mutuo».*

«Il problema dell'aumento dei prezzi e del mancato adeguamento dei salari -conclude Santini- non può essere ancora una volta risolto con un ulteriore indebitamento delle famiglie che, pur beneficiando di questo accordo che giudichiamo comunque positivo - vista l'attuale emergenza - a fine ammortamento si troveranno a pagare più di quanto avevano pattuito.

“CLASS ACTION”: maggiori diritti per i cittadini consumatori

di **Lamberto Santini** – Segretario Confederale UIL

22 dicembre 2008

Dopo il voto al Senato del 15 novembre u.s. in sede di finanziaria anche l'Italia ha la CLASS ACTION. Speriamo, dunque, favorendo la fiducia dei consumatori ed offrendo concretamente una dimostrazione di responsabilità sociale che anche la Camera dei Deputati confermi il voto del Senato.

La legge regola la possibilità di promuovere azioni collettive da parte di un gruppo di consumatori verso il comportamento scorretto di una impresa. E' questa una battaglia condotta in questi anni dalla UIL e dall'ADOC.

Questo tipo di tutela, largamente in uso nei paesi anglosassoni ed in molti paesi europei da svariati anni, permetterà al cittadino di ottenere il risarcimento per i danni subiti dal comportamento di una azienda senza dover intentare una causa a titolo personale ma, bensì, in forma collettiva senza dunque dover sostenere costi troppo alti per far valere i propri diritti.

Il provvedimento legislativo presentato dal Ministro Bersani dopo un travagliatissimo iter, ed il rischio - denunciato dalla UIL - di accantonamento ha avuto una prima conclusione positiva.

Il testo si riferisce alla INTRODUZIONE DELL'AZIONE COLLETTIVA RISARCITORIA A TUTELA DEI CONSUMATORI ed è stato presentato il 27 luglio 2006. introducendo la procedura dell'azione collettiva nella nostra legislazione.

Questa tipologia di tutela infatti era assente nella nostra tradizione giuridica. Il ricorso alle azioni collettive risarcitorie è invece molto frequente nella tradizione statunitense dove l'attenzione al rispetto delle regole di mercato è molto forte a causa della specificità delle politiche liberiste storicamente adottate nell'area e che conferiscono ai “consumatori” un ruolo predominante nel controllo del mercato stesso.

In America oggi la Class Action rappresenta un vero e proprio terrore per le imprese. Infatti sono sufficienti piccoli difetti nel prodotto, danni alla salute o più semplicemente una pubblicità non trasparente per riuscire a mettere in ginocchio grandi imprese multinazionali. Le forti associazioni dei consumatori in sinergia con rampanti studi legali producono una politica di difesa dei consumatori estremamente avanzata.

Il ruolo degli avvocati è infatti determinante nello sviluppo del “consumerismo” che si è sviluppato grazie a le positive azioni legali intentate già alla metà negli anni 60 contro grandi imprese. Fu l'avvocato Nader che mise sotto accusa la General Motors accusandola di produrre un modello di Chevrolet che presentava difetti strutturali abbassando, dunque, i suoi livelli di sicurezza. Allora non esisteva la Class Action, ma la GM non immaginava di certo, trascinando l'avvocato in tribunale per diffamazione, di perdere la causa, dover risarcire l'avvocato ed aprire la via a riforme legislative sul tema della sicurezza.

Ma l'effetto più significativo fu l'emulazione da parte dei giovani avvocati rampanti dell'avv.

Nader. L' "affare" delle cause civili per danni è oggi un America è oggi una delle grandi industrie.

Cerchiamo però di analizzare perché il ruolo dei consumatori è così forte.

In America il sistema giudiziario riserva alla giuria popolare un ruolo determinante nell'esito di una causa e dunque è assai sviluppata in questo Paese la propensione ad emettere verdetti in difesa dei cittadini più deboli.

C'è poi il ricorso alla Class Action, che consente ad una collettività di costituirsi parte civile. Tutti i consumatori che hanno acquistato un prodotto difettoso, hanno subito danni alla propria salute o hanno rilevato un danno ambientale, possono essere rappresentati come singola parte lesa e difesi da uno stesso studio di avvocati.

Inoltre l'iniziativa può essere presa da uno studio e pubblicizzata presso i consumatori al fine di raccogliere un numero di clienti sempre maggiore.

L'unione fa dunque la forza soprattutto quando il collante è un'altra peculiarità americana: la norma che permette agli avvocati di percepire una percentuale sul risarcimento ottenuto in favore dei propri clienti. E' evidente come mai i più grandi studi legali americani siano oggi dalla parte dei consumatori.

Ancora in America poi è prevista dalla legge una indennità punitiva (punitive damage) che consiste nell'applicare una forte maggiorazione dell'entità del risarcimento a favore del consumatore leso con spirito "educativo", cioè come deterrente a futuri comportamenti scorretti di quella impresa e buon esempio per le altre.

La cinematografia ci ha raccontato alcuni casi eclatanti che descrivono una cultura di difesa del consumatore avanzata e lontanissima dalle nostre prassi.

Questo approccio infatti non è ancora sufficientemente maturato nelle nostre tradizioni dove il diritto di essere tutelato in quanto "consumatore" non è ancora così radicato nella coscienza dei cittadini, nonostante il grande lavoro svolto dall'ADOC e dalle altre associazioni che operano ormai da anni nella difesa di tali diritti.

L'introduzione dunque di una legge che permetta il ricorso ad una azione collettiva risarcitoria è un passo fondamentale per adeguare diritti e doveri in una società che avanza e dove il "mercato", per produrre benefici, deve essere governato da regole idonee.

L'azione collettiva può essere promossa dalle associazioni dei consumatori, dei professionisti e dalle camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura che possono richiedere il risarcimento dei danni e la restituzione di somme dovute ai singoli consumatori o utenti interessati.

Gli eventuali atti illeciti sono quelli commessi nell'ambito di rapporti giuridici relativi a contratti, atti extracontrattuali, pratiche commerciali illecite o comportamenti anticoncorrenziali, sempre che ledano i diritti di una pluralità di consumatori o di utenti.

L'iter previsto prevede tre fasi: la prima di condanna nella quale il giudice fissa la misura del risarcimento, la seconda in cui si può ricorrere ad un accordo transattivo tra le parti nella forma della conciliazione giudiziale.

In caso di un mancato accordo ogni singolo consumatore può agire giudizialmente per l'accertamento in capo a se stesso dei requisiti individuati dalla sentenza. In questa fase le associazioni non sono legittimate a intervenire nei giudizi previsti.

Questo disegno di legge fa un po' la sintesi di altre 5 proposte presentate sullo stesso tema nello stesso periodo.

Le diverse posizioni si concentrano su alcuni punti specifici:

- voler limitare l'azione della Class Action al solo settore bancario assicurativo nella specifica direzione della difesa del risparmio;
- sulla individuazione dei soggetti promotori (singoli cittadini e/o associazioni di consumatori)
- determinazione del risarcimento;
- limite nella percentuale delle parcelle degli avvocati che promuovono le cause;
- introduzione del reato di "pubblicità ingannevole" che può rendere nulla l'efficacia dei contratti e dar corso a risarcimenti.

Quest'ultimo aspetto è molto importante perché il riconoscimento del reato di "pubblicità ingannevole" ha permesso negli USA di intervenire in molti casi clamorosi costringendo molte aziende a modificare i propri comportamenti anche nell'ambito delle politiche di responsabilità sociale delle imprese (Nike) e dunque determinare risarcimenti in questo senso è un passo importante.

La UIL ha sostenuto l'azione svolta dall'ADOC per avere una legge che permettesse anche ai cittadini nel nostro Paese di ricorrere ad una azione collettiva a tutela dei consumi. La Class Action è una legge dovuta.

Sono quattro anni infatti che la UIL sollecita un quadro normativo a tutela dell'azione collettiva, uno strumento a tutela dei cittadini degno di un adeguato livello civiltà.

Ciò che è auspicabile è che non si contrappongano i soliti interessi trasversali ad ostacolare l'approvazione di una legge che, con il passato governo, non è riuscita a vedere la luce.

La Class Action è solo uno degli strumenti in linea con le politiche europee tese ad elevare i livelli di garanzia per i consumatori e paesi come la Francia e la Germania hanno adottato norme in tal senso già da tempo.

Arricchire dunque il Codice al Consumo con l'art 140 bis (quello appunto in cui si prevede l'azione collettiva) significa dare concretezza alle indicazioni europee più volte esplicitate della Commissione.

La UIL sottolinea l'importanza di non limitare l'ambito di applicazione a settori specifici, come in precedenza previsti dal precedente progetto di legge che introduceva la Class Action solo per i servizi finanziari. Ben conosciamo l'esigenza di forti tutele per i consumatori rispetto ad altri settori, quali la telefonia, l'energia, i trasporti ecc.

Qui gli abusi sono ormai frequentissimi e troppo spesso non c'è risposta agli abusi denunciati.

Esiste sempre la possibilità di mettere in opera norme che limitino i costi fissi, ma in linea di principio anche in questo campo è preferibile cercare di far funzionare al meglio il mercato senza snaturarlo con provvedimenti eccessivi.

Per quanto riguarda il tema della ampia discrezionalità assegnata al Giudice nel decidere se inquadrare o meno la causa nella Class Action è auspicabile lasciare fermi e applicabili al caso di specie i principi attualmente vigenti, inclusa la condanna per lite temeraria, che potrà applicarsi, all'esito del giudizio, alle Class Action promosse: questo consentirebbe inoltre di non stravolgere quanto già previsto nel nostro ordinamento.

Quello che ci auguriamo è che ancora una volta, come già accaduto in queste ore, non prevalgano giudizi affrettati o di parte sulla gestione della legge.

La class action è una legge dovuta sia da un punto di vista di livello di civiltà ed adeguatezza di un Paese, ma anche e soprattutto perché in linea con quanto indicato più volte dalla stessa Commissione Europea nei documenti emanati in materia di protezione dei consumatori e risoluzioni di controversie in materia di consumo.

Il mercato è il motore della nostra società ed i consumi sono il suo carburante. E' necessario però introdurre una gamma sempre più vasta di quadri normativi correttivi e di controllo per non permettere uno sviluppo deviato della nostra economia.

Le politiche intraprese dal Governo sul tema delle liberalizzazioni sembrano andare nel verso giusto, ma non vorremmo correre il rischio che la corsa alle riforme necessarie e, purtroppo tardive, che lamentano anni di assoluta assenza nelle politiche di Governo, non facciano tralasciare la definizione di tutte quelle normative necessarie che fanno da corollario fondamentale alla struttura economica che si va delineando. Chiediamo dunque attenzione al Ministro Bersani ricordando che una buona concorrenza si basa anche su norme efficaci che permettono al consumatore di tutelarsi

Senato della Repubblica

Audizione in tema di partecipazione ed informazione dei lavoratori.

3 febbraio 2009

Intervento di **Lamberto Santini** – Segretario Confederale UIL

Disegni di legge nn. 803-964

I Disegni di legge oggetto del dibattito odierno ripropongono un quadro normativo volto a sviluppare modelli avanzati di coinvolgimento dei lavoratori. Come noto proposte in tal senso sono già state avanzate anche in precedenti legislature, senza però mai concludere l'iter legislativo. La UIL è convinta che l'introduzione di processi partecipativi dei lavoratori anche in Italia sia la chiave necessaria per modernizzare nel loro DNA le nostre imprese, renderle più competitive utilizzando e mettendo in risalto la professionalità e la voglia di crescere dei lavoratori. Inoltre, in una fase critica come quella che stiamo vivendo, un'efficace informazione e consultazione dei lavoratori risulta essere strategica nella anticipazione del cambiamento del modello sociale europeo, basato sulla ricerca del consenso e del dialogo sociale, sul rispetto dell'identità e della dignità della persona, sul contemperamento dei diversi interessi, sulla capacità di coniugare lo sviluppo con l'attenzione per la persona e per l'ambiente, delega un importantissimo ruolo ai processi di informazione e consultazione. L'accelerazione delle ristrutturazioni, divenute ormai una costante nella vita delle imprese, e la nuova natura che esse hanno assunto, costituiscono infatti la vera scommessa per il sindacato.

A livello aziendale, settoriale e interprofessionale, la politica industriale dovrebbe essere definita e attuata con la partecipazione delle parti sociali, le cui conoscenze specifiche si rivelano fondamentali in quanto provengono dalle parti più direttamente interessate. Questo esige che le imprese comunichino chiaramente i loro obiettivi entro termini temporali che consentano concretamente alle altre parti interessate di intervenire in modo appropriato.

Tali temi sono stati chiaramente espressi nelle direttive che completano i regolamenti comunitari relativi agli statuti di SE e di SCE, e nella Direttiva 2002/14 relativa ai Diritti di Informazione e Consultazione dei Lavoratori, trasposta in Decreto Legislativo 6 Febbraio 2005 n. 25, con lo scopo di far conoscere ai rappresentanti dei lavoratori ciò che l'impresa ha già deciso di fare in merito a processi rilevanti, come ad esempio le trasformazioni e riorganizzazioni societarie, ma anche e soprattutto con lo scopo di dare ai rappresentanti dei lavoratori il diritto di "esercitare un'influenza" su tali decisioni.

Il disegno di Legge d'iniziativa Treu ed altri, oggetto del dibattito di oggi, si propone di definire una normativa che favorisca e disciplini il coinvolgimento dei lavoratori nel nostro paese si struttura in tre parti.

La prima parte ripropone gran parte del testo del D Legislativo 6 Febbraio 2007 n. 25, su citato, relativo all'attuazione della Direttiva 2002/14 che istituisce un quadro generale relativo ai Diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. Tale Decreto fu frutto di un lungo e delicato negoziato tra sindacato e parti datoriali che si concluse con la sottoscrizione di un avviso comune che indicò al legislatore le linee comuni condivise dalle parti sociali da seguire.

Nel disegno di legge che ci occupa si va a ritoccare il suddetto decreto legislativo, proponendo in effetti solo due modifiche: alla normativa in vigore, una che riguarda l'abbassamento del tetto del numero dei lavoratori dipendenti necessari alla applicazione della legge, da 50 a 35, e l'altra riguardante le sanzioni all'art. 5. Nella proposta attuale il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituirebbe chiaramente

condotta antisindacale con riferimento all'art. 28 legge 300, mentre nella legge in vigore le sanzioni previste sono di natura amministrativa di irrisoria entità.

E' ovvia l'importanza di questo riconoscimento. Il riconoscimento della condotta antisindacale in caso di mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione è infatti già oggetto di un vivace dibattito in ambito giurisprudenziale.

La seconda parte della proposta indica invece specifiche norme in materia di partecipazione dei lavoratori per aziende che occupano più di trecento lavoratori e che siano amministrate secondo un modello societario duale. Gli articoli 6, 7, 8, 9 e 10 sono per la UIL auspicabili ed in linea con quanto da noi sempre sostenuto in tema di partecipazione dei lavoratori.

Nel caso di amministrazione a sistema monistico, nel disegno di legge viene proposto un comitato consultivo composto da rappresentanti di lavoratori che sarebbe legittimato a ricevere informazioni obbligatorie da parte delle imprese meglio specificate all'art. 12. La composizione del comitato consultivo verrebbe stabilita nei contratti collettivi.

Il comitato consultivo potrebbe formulare osservazioni e raccomandazioni su proposte di deliberazione della società. Come meglio specificato all'art. 12 tale comitato consultivo è destinatario di una relazione illustrativa da parte dell'impresa sulla situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale. Il comitato può formulare osservazioni e raccomandazioni in merito.

In realtà la legge 6 febbraio 2007, n. 25, già citata, già definisce all'art. 4 le modalità della consultazione dei lavoratori, peraltro in linea con le indicazioni comunitarie in tema

La terza parte riguarda specifiche norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori favorendo l'istituzione di piani di azionariato dei dipendenti. Al comma 5 dell'art. 21 si fa un esplicito richiamo alla possibilità che i contratti collettivi prevedano di destinare una quota della retribuzione integrativa o incentivante per l'adesione al piano.

Questa possibilità ci appare, in una fase come quella attuale di discussione sulla ridefinizione del modello contrattuale, sicuramente prematura.

La posizione della nostra organizzazione sull'azionariato dei dipendenti è sempre stata impostata ad affermare diritti di rappresentanza per i dipendenti azionisti, senza però confondere le prassi generali della partecipazione dei lavoratori in dipendenza esclusiva della loro posizione di azionisti. (cfr proposta Benvenuto 1943 del 2001)

Le nostre osservazioni, nello specifico:

1) In linea generale sarebbe preferibile porre mano non ad un nuovo provvedimento legislativo in materia di informazione e consultazione, ma eventualmente a poche essenziali norme di miglioramento della normativa già in vigore (Dlgs 6 Febbraio 2007 n. 25 di attuazione/recezione delle Direttive 94/45, 2001/86, 2003/72, 2002/14) per adeguarla alla giurisprudenza italiana e della Corte di Giustizia e, relativamente ai CAE Direttiva 94/45), alle migliori precisazioni in materia.

Sarebbe preferibile cioè evitare di creare questioni interpretative e conflitti con le previgenti norme di legge e/o contratto e, al contrario:

- a) favorire una maggiore effettività delle norme di legge vigenti
- b) dare maggiore certezza ai diritti
- c) migliorare l'apparato sanzionatorio

2) Per quanto riguarda l'aspetto della partecipazione dei lavoratori negli organi di amministrazione e di vigilanza delle società di capitale occorre distinguere tra:

- a) l'elezione diretta da parte di tutti i lavoratori su liste sindacali e miste;
- b) l'elezione diretta da parte dei lavoratori azionisti.

Per quanto riguarda l'elezione diretta dei rappresentanti di tutti i lavoratori negli organi gestori, si deve preliminarmente osservare che, in base alla legislazione societaria vigente, la partecipazione dei lavoratori al Consiglio di Vigilanza è possibile solo nell'ipotesi in cui: la società opti per il modello duale;

che sia previsto per legge il diritto dei lavoratori di eleggere propri rappresentanti nel Consiglio (basterebbe una modifica al Diritto societario).

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di Vigilanza potrebbe avvenire anche ad opera degli stessi azionisti, in base ad apposite previsioni dello Statuto della Società, senza modifiche di legge, in base ad accordi tra sindacati ed imprese.

Diverso è il caso dell'elezione nel Consiglio di Amministrazione, sia nel caso in cui la società scelga il modello unico o modello duale.

Per quanto riguarda l'elezione di rappresentanti dei soli lavoratori/azionisti negli organi gestori si tratta di una **forma plausibile solo se essa non è alternativa alla partecipazione dei lavoratori**, in quanto tali, negli organi gestori.

La partecipazione dovrebbe cioè essere un diritto di TUTTI i lavoratori e non solo di alcune categorie di dipendenti.

Si dovrebbe pertanto prevedere preliminarmente il diritto di tutti i lavoratori di eleggere (o nominare) i propri rappresentanti negli organi gestori e poi, eventualmente, cioè in presenza di un'ampia diffusione di forme di azionariato dei dipendenti, affiancare alla prima e generale forma di partecipazione questa seconda SPECIALE forma.

Si tenga conto, peraltro, che essendo il possesso di azioni connesso alle dinamiche retributive legate alla produttività, la distribuzione dei titoli tra i dipendenti avverrebbe in modo quantitativamente diseguale fra le varie categorie (dirigenti, quadri e impiegati). Ciò determinerebbe "cartelli elettorali" di peso ed incidenza differenti, non tutti basati (ovviamente) sulla solidarietà e che potrebbero essere risolti solo con la previsione di procedure che garantiscono la differenziazione degli interessi fra azionisti puri e azionisti lavoratori nei Consigli, ovvero la chiara visibilità dei diritti dei rappresentanti degli azionisti lavoratori all'interno del Consiglio.

Va tuttavia precisato che, se l'impresa scegliesse il modello di gestione unitario, non essendo ipotizzabile un Consiglio di Amministrazione pletorico, sarebbe assai difficile, senza una rilevantissima riforma del Diritto Societario, pensare alla contemporanea presenza di rappresentanti di lavoratori in quanto tali e di lavoratori azionisti, cosa che sarebbe invece possibile all'interno del Consiglio di Vigilanza, ma - come già detto - questo modello societario (duale) è opzionale e, con ogni probabilità le imprese non lo sceglierebbero in presenza di un diritto generale dei lavoratori alla partecipazione.

Concludendo il Disegno di Legge così come formulato potrebbe inoltre essere interpretato come un invito a flessibilizzare il salario con il rischio di fidelizzare solo alcune fasce di lavoratori. Inoltre una partecipazione di natura puramente azionaria si collocherebbe in un filone di rappresentanza dei soli shareholders, e potrebbe essere conflittuale con obiettivi di coesione sociale. La partecipazione finanziaria potrebbe avvantaggiare alcune fasce di lavoratori azionisti, differenziando il salario con criteri strettamente legati al profitto.

MISURE A FAVORE DELLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Le misure proposte nel disegno di legge hanno l'obiettivo di sviluppare uno statuto di partecipazione ALTERNATIVO ALLA COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

E' un disegno che mira ad offrire per via legislativa una alternativa al tradizionale modello contrattuale italiano attraverso l'adozioni di statuti di partecipazione che possono regolare in via diretta ed autonoma materie storicamente affidate alla contrattazione collettiva.

Come sindacato non condividiamo tale approccio ed esprimiamo dunque un parere negativo a tutto l'impianto della proposta.

ISTITUZIONI

Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani

PROCEDURE INFORMATIVE - Seguito dell'indagine conoscitiva sui livelli e i meccanismi di tutela dei diritti umani, vigenti in Italia e nella realtà internazionale

Audizione di **Lamberto Santini** – Segretario Confederale UIL

21 aprile 2009

Lamberto Santini, Segretario Confederale UIL, ricorda, nel giorno in cui si celebrano i 90 anni dell'OIL come sin dalla Dichiarazione di Filadelfia del 1944 si sia posta una grande attenzione al rispetto dei diritti dei lavoratori anche in campo internazionale. Occorre proseguire su questo cammino rafforzando il ruolo dell'Unione Europea, come era avvenuto, almeno inizialmente quando l'onorevole Maroni svolgeva l'incarico di Ministro del lavoro. E' necessario, specie in questo momento di crisi, comprendere la centralità del lavoro nei processi di impresa e quindi rafforzarne la tutela a tutti i livelli. Se in Italia questo percorso pare stentare - ed effettivamente il "Punto di contatto" del Ministero dell'economia non può certo bastare - nell'Est europeo, solo per rimanere entro i confini del nostro continente, vi è una carenza assoluta di tutele al lavoro, così come nei paesi di punta del cosiddetto BRIC, Brasile, India e Cina. Per quanto riguarda l'Italia, comunque, la tutela del lavoro, operando in linea con le più recenti iniziative adottate in questo campo, deve passare attraverso la valorizzazione del territorio e la concertazione tra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le imprese.

Avviso comune in materia di partecipazione

Le parti firmatarie del presente avviso comune, ritenuto che:

- l'economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale;
- l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere;
- esistono oggi obiettivi comuni condivisibili, primi tra tutti quelli della solidità competitiva del sistema produttivo e del rispetto e della valorizzazione della persona che lavora;
- la partecipazione dei lavoratori ai risultati della impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti alla impresa, a stimolare la qualità della occupazione e la crescita della produttività del lavoro.

Tutto ciò premesso, le parti firmatarie del presente avviso comune convengono:

- 1) di avviare un monitoraggio e, là dove necessario, un accompagnamento, per i prossimi dodici mesi, delle pratiche partecipative in atto, alla stregua della normativa legale e contrattuale vigente;

- 2) di chiedere al Governo e al Parlamento di astenersi, per i prossimi dodici mesi, da ogni iniziativa legislativa in materia al fine di consentire di valutare, alla luce del monitoraggio di cui al punto che precede, se e quali iniziative normative siano eventualmente necessarie a sostegno della partecipazione dei lavoratori;
- 3) di affidare al Ministero del lavoro e delle Politiche sociali un ruolo di assistenza tecnica per la ricognizione del quadro normativo vigente, in modo da definire in modo condiviso l'attuale «Codice della partecipazione», sulla base del quale avviare la raccolta e condurre il monitoraggio della buone pratiche e delle esperienze partecipative di cui alla presente intesa.

CGIL

CISL *Ph*

UIL *Luca*

UGL *Manuelo M. M. M.*

CISAL *Riccardo*

CONFSAL

SINPA *Manuelo*

CONFINDUSTRIA *Paolo*

CONFCOMMERCIO *Paolo*

CONFESERCENTI *Elvira M. M. M.*

CONFAPI *Antonio*

ABI *Antonio*

ANIA *Paolo*

CONFSERVIZI *Paolo*

CONFETRA *Paolo*

CONFARTIGIANATO *Paolo*

CNA *Paolo*

CASARTIGIANI *Paolo*

CLAAI *Paolo*

CONFAGRICOLTURA *Paolo*

Quadri e Alte Professionalità

La Centralità della Persona e dei Saperi - Un contributo al dibattito sul futuro

14 gennaio 2010

Quando parliamo di Quadri e Alte Professionalità – nonostante la crescente precarizzazione e variegatura del lavoro intellettuale ad elevata qualificazione professionale – intendiamo porre al centro dell'attenzione e della riflessione della Uil il ruolo, la responsabilità e le competenze di quelle donne e quegli uomini a cui, di fatto, è affidato il rilancio competitivo di un Nuovo Modello di Impresa.

Oltre due milioni di persone, e forse anche di più - considerando sia l'area strutturata in termini organizzativi di impresa e contrattuali, sia quella regolata dai rapporti di lavoro "atipici" – che rappresentano una parte reale e fondamentale del cosiddetto "ceto medio" (categoria intermedia per funzione organizzativa e sociale, per identificazione ideale, ma non certo per reddito e capacità di consumi) – su cui si appunta, a ragion veduta, l'interesse della politica, degli analisti dell'evoluzione della società e delle classi dirigenti.

Non c'è dubbio infatti che il sistema economico e di impresa, terminata disastrosamente l'"ubriacatura" della finanziarizzazione, debba inevitabilmente essere reimpostato su valori etici e strutturali sostanziali, su core business la cui competitività sia affidata non ai costi ma alla capacità innovativa.

Klaus Martin Schwab, fondatore del World Economic Forum, sostiene infatti: *"La crisi in corso deve essere un colpo d'avvertimento per indurci a ripensare da cima a fondo lo sviluppo della nostra morale, delle nostre norme etiche e dei meccanismi normativi che sorreggono la nostra economia, la nostra politica e la nostra interconnessione globale"*.

I Quadri e le Alte Professionalità – i veri "Lavoratori della Conoscenza" detentori delle competenze indispensabili – sono un asset fondamentale di questa strategia, su cui è ineludibile investire economicamente e socialmente.

Lo stesso Barroso, negli orientamenti che hanno preceduto la sua nomina a Presidente della Commissione Europea sottolineava la necessità di *"spostare l'accento sulla sostenibilità, sulla innovazione e sulle qualifiche necessarie per mantenere l'industria europea competitiva sui mercati mondiali."*

Un investimento che potrà consentire di misurare la qualità della ripresa e dello sviluppo anche in termini di benessere sociale e organizzativo, di occupazione e occupabilità.

Donne e Uomini dunque che hanno un ruolo, che possono e sanno contribuire al governo dei cambiamenti.

Donne e Uomini che, anche per questo, hanno un ruolo e sanno contribuire alla costruzione di un modello democratico e partecipato di governance di impresa e di relazioni industriali.

Donne e Uomini che, per i valori e le competenze che appartengono loro e di cui sono orgogliosi, possono e sanno contribuire alla costruzione di un nuovo modello economico e di impresa socialmente responsabile.

Gli Stati Uniti e alcuni paesi del Nord Europa hanno cominciato a configurare modelli innovativi che assegnano ruoli centrali ai Quadri e ai Professional, tanto a quelli strutturati, quanto a quelli che con termine nostrano definiamo atipici.

Stante la diversità degli scenari e dei sistemi di welfare, i professional di oltre oceano e quelli nordeuropei, tuttavia, non condividono l'insicurezza del futuro e lo scarso potere d'acquisto dei loro colleghi italiani.

Molti di questi ultimi infatti, per intenderci quelli atipici, risultano privi sia di tutela contrattuale che di new welfare a fronte, per giunta, di retribuzioni talora modestissime.

Confrontabili sono, viceversa e senza nazionalismi, la capacità di innovazione e la creatività dei lavoratori della conoscenza italiani, che è doveroso valorizzare e non lasciare emigrare.

Grandi multinazionali hanno da tempo spostato il core business dalla produzione di

manufatti, sia pure ad alta tecnologia, verso l'offerta creativa di servizi, seppure non di rado anticipando risposte ed esigenze non completamente reali, fino a destare il sospetto di averle in larga misura artificialmente indotte.

Sta di fatto che alcune aziende di punta, ad esempio IBM, Xerox, Motorola e Nokia, sia in paesi europei che extra-europei, sono sempre più impegnate a fornire servizi aggiuntivi per offrire i quali l'impiego di lavoratori della conoscenza è assolutamente primario, concorrendo in tal modo alla sorte dei sistemi-paese e incidendo sul PIL, sull'equilibrio dei sistemi previdenziali e dell'apparato dei servizi pubblici.

Il modello del Sud Europa, Italia compresa – ferma restando la necessità di modificare in chiave innovativa la qualità dell'uscita dalla crisi e dello sviluppo – per differenti condizioni storiche e strutturali, risponde ancora a paradigmi incentrati su una dicotomia competitiva, volta al ribasso dell'offerta salariale, tra occupazione strutturata e area “atipica”, e su una diversa articolazione in termini contrattuali e di rappresentanza sociale (per semplificare Quadri e Dirigenti).

Sebbene sia difficile stabilire una linea di demarcazione tra motivazioni e conseguenze, è e sarà comunque inevitabile, nei tempi dettati dai processi di uscita dalla crisi e dalla competizione globale, che i soggetti economici e sociali organizzati, rappresentativi di questa area professionale, affrontino i nodi della sua evoluzione, con scelte di ampio respiro politico e strategico, capaci di investire adeguatamente sia la sfera contrattuale sia quella della rappresentanza sociale.

In particolare in Italia, facendo riferimento agli accordi sul nuovo modello contrattuale, la bilateralità e la contrattazione di secondo livello, anche alla luce dell'avviso comune sulla “partecipazione”, possono costituire punti di riferimento primari.

Ora, pur essendo consapevoli della eventualità di “speculazioni” e strumentalizzazioni nei confronti di queste figure, i Quadri e le Alte Professionalità – sul piano economico, contrattuale e sociale – sono e restano una realtà su cui è e sarà inevitabile investire, mirando soprattutto a due fondamentali strategie di tutela: il riconoscimento economico, la valorizzazione delle responsabilità e delle competenze.

I Quadri e le Alte Professionalità della UIL, erano e continuano ad essere convinti che nella Società della Conoscenza e all'interno di un Nuovo Modello di Impresa, più etica e socialmente responsabile, due siano e debbano essere i Valori centrali anche in termini economici e di competitività : la Persona e i Saperi.

Con queste convinzioni i Quadri e le Alte Professionalità della UIL fin dal 2006 hanno dato vita e realizzato il Progetto “Etica e Impresa – l'Intelligenza Giusta”, insieme alle Associazioni dei Manager e dei Direttori del Personale e a quelle di Cisl e Cgil, per contribuire alla definizione e diffusione di un Nuovo Modello di Impresa, capace di assumere e tradurre la centralità dei Valori Etici in accordi, progetti e buone prassi, capace di produrre risultati misurabili ed efficaci.

Non c'è dubbio che si possa guardare al futuro in tanti modi.

I Quadri della UIL hanno sempre preferito e scelto *l'Intelligenza Giusta*.

Romeo Scarpari

Quadri e Alte Professionalità della UIL

Lamberto Santini

Segretario Confederale della UIL