



IL SINDACATO DEI CITTADINI

# **DEMOCRAZIA ECONOMICA PARTECIPAZIONE e SERVIZI**

## ***Indice***

<b><i>Presentazione</i></b>	<b><i>pag 2</i></b>
<b><i>Partecipazione, Informazione e Consultazione</i></b>	<b><i>pag 4</i></b>
<b><i>Comitati Aziendali Europei ( CAE )</i></b>	<b><i>pag 9</i></b>
<b><i>Responsabilità Sociale d'Impresa</i></b>	<b><i>pag 18</i></b>
<b><i>La Riforma del Sistema Professionale</i></b>	<b><i>pag 31</i></b>
<b><i>DEMEC News</i></b>	<b><i>pag 39</i></b>
<b><i>DEMEC News – Informazioni</i></b>	<b><i>pag 40</i></b>
<b><i>DEMEC News – Approfondimenti</i></b>	<b><i>pag 50</i></b>

**WITHY**, con ciò che è stato scritto nel 2014, rappresenta e riassume meglio di qualsiasi descrizione o spiegazione lo spirito e gli intenti di lavoro del Dipartimento in questi ultimi quattro anni.



Nelle fasi di grande cambiamento ..... **“insieme”** è una parola chiave !!

**“Camminare insieme”** .....è qualcosa di più !!

Con questa convinzione abbiamo deciso di percorrere la strada della riflessione e del confronto sui temi strategici della Partecipazione e della Responsabilità Sociale, in Italia e in Europa, all'interno della UIL e insieme con tutti coloro che, rappresentando le Istituzioni, le Imprese, le libere professioni, la cultura e le articolazioni della società civile, vorranno percorrerla insieme a noi.

Lo scopo è ricercare ciò che unisce per abbattere i **“recinti”** che dividono e impediscono l'agire comune.

Per accompagnarci in questo viaggio abbiamo **“adottato” WITHY**, per aiutarci e guidarci nei cambiamenti che ci attendono.

**WITHY** è la **“memoria storica”** di ciascuno di noi, rappresenta le radici - etiche, costituzionali, storiche, culturali e sociali - su cui poggia e si è consolidata la **“catena”** dei Valori, dei Principi e delle Regole della nostra partecipazione e del nostro senso di appartenenza alla medesima comunità.

**WITHY** vuole rappresentare la memoria etica della nostra essenza civica solidale.

Queste sono le ragioni della nostra **“adozione”**.

Auspichiamo, lungo questa strada, che anche altri vorranno condividere la medesima scelta.

*Lamberto Santini*

*14 febbraio 2014*

**WITHY**

**è una realizzazione grafica di CHIARA COCCORESE per il Dipartimento Democrazia Economica della UIL**

## **In ogni caso, alla fine del 2011, Lamberto Santini ha tracciato e presentato il quadro di contesto in cui ha operato il Dipartimento e i suoi obiettivi.**

“ Dal disastro del 2008 a questa parte il confronto sul futuro del capitalismo ha cambiato rotta e verte sulle ragioni della sua crisi.

Uno scenario che durerà ancora diversi anni e che renderà necessario affrontare molte sfide.

Tra queste il rapporto tra democrazia e finanza: un rapporto che dovrà essere declinato ponendo al centro i valori e gli interessi collettivi in antitesi alle distorsioni lobbystiche e corporative, la riforma del sistema finanziario ai vari livelli a partire dalla corporate governance e della partecipazione azionaria e finanziaria dei lavoratori, un nuovo modello di welfare, a partire dal sistema azienda e dal territorio, l'etica di impresa e la sua Responsabilità Sociale. Lo sviluppo del Modello Partecipativo, in Italia e in Europa, è un asset centrale della strategia della UIL.

Con l'Avviso Comune in tema di Partecipazione siglato con le Associazioni imprenditoriali e con il Ministero del lavoro si è iniziato un nuovo ciclo per la democrazia economica in Italia.

Definire il “Codice della Partecipazione” è indispensabile per garantire un rapporto diverso tra lavoro, impresa e istituzioni e raggiungere un nuovo modello per un più sano sviluppo del Paese.

La UIL ha condiviso l'”Avviso Comune in materia di Partecipazione” nella ferma convinzione che questo metodo facilita il dialogo con le imprese, tenendo conto in particolare del nuovo modello contrattuale, ed avviare 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, al ruolo del middle management ( Quadri e Alte professionalità ) ed un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere: questo il presupposto e il percorso voluto fortemente dalla UIL , iniziato con il rilancio della Responsabilità Sociale dell'Impresa, con la valorizzazione dei codici etici, con il potenziamento del ruolo dei Comitati Aziendali Europei ( CAE ), con l'impegno e la realizzazione di primi modelli di Welfare aziendale.

Il lavoro futuro è di natura strategica e progettuale.

In particolare la riforma del diritto societario costituisce il primo tassello utile alla sperimentazione di nuove pratiche partecipative per giungere ad una nuova Governance di impresa.

Infatti, il contesto e lo scenario di crisi hanno posto in evidenza l'esigenza di una nuova “etica degli affari” che non può che passare attraverso un maggiore controllo sulla “Governance”.

In assenza di regole certe, abbiamo purtroppo toccato con mano e pagato prezzi altissimi, sia a livello locale che globale, rimettendo al solo mercato la regolazione dei flussi economici e i controlli esterni “imparziali”.

Le strategie imprenditoriali, troppo spesso meramente finanziarie e 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.

Ciò ripropone con forza e attualizza la questione dell'azionariato e della partecipazione finanziaria dei lavoratori.

Puntare sulla Partecipazione vuol dire restituire dignità al lavoro, alla creatività e alla professionalità che sono il sostegno della competitività, oltre che alla fidelizzazione nell'azienda.

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

Occorre puntare alla rivalutazione del “Pil Paese” in termini di nuovi modelli di vivibilità e di Welfare.”

**Nelle pagine che seguono si riportano, per i vari capitoli ( Partecipazione, Informazione e Consultazione, Comitati Aziendali Europei - CAE , Responsabilità Sociale d'Impresa -CSR o RSI , Professioni ) i passaggi e gli atti più significativi. Nella parte finale si riproduce l'attività delle News.**

# ***Partecipazione Informazione e Consultazione***

**Nell'aprile del 2011, nell'ambito del dibattito e confronto in seno al Gruppo partecipazione della CES, la UIL, insieme alla Cgil e alla Cisl, ha espresso e comunicato alla Confederazione Sindacale Europea un importante parere di merito su una delle risoluzioni dell'Esecutivo, nella quale, tra l'altro si diceva:**

“la bozza di Risoluzione sul coinvolgimento dei lavoratori che hai inviato ci sembra condivisibile perché essenzialmente ribadisce tutti i contenuti già discussi nel corso delle riunioni del Gruppo di lavoro “Partecipazione”. Ribadiamo però la nostra contrarietà alla modifica del titolo del documento quando parla di minimum standards per i diritti di informazione e consultazione e ti suggeriamo quindi di voler riprendere il titolo precedentemente proposto, peraltro già previsto nel documento presentato alla riunione del Comitato Esecutivo dello scorso 8 e 9 marzo. Ti facciamo presente che il documento, dopo aver elencato le condizioni generali per il rafforzamento di diritti di coinvolgimento dei lavoratori, approfondisce poi le condizioni necessarie a garantire i diritti di partecipazione in tutte le società commerciali che scelgano una veste giuridica europea attraverso la definizione di standards minimi. Il tema del minimum standard sui diritti di informazione e consultazione non viene mai approfondito nel documento e non è mai stato oggetto di discussione di merito nel Gruppo di lavoro. Riteniamo peraltro che la Direttiva 2002/14 rappresenti già lo standard minimo cui gli Stati membri e le parti sociali si devono attenere.”

**Nel giugno dello stesso anno Lamberto Santini ha trasmesso alla CES, in materia di Corporate Governance, la posizione e il parere della UIL:**

Oggetto: Risposta CES alla CE su Corporate Governance

La UIL ha valutato e apprezzato la risposta della CES in materia di Corporate Governance e intende sostenere e contribuire allo sviluppo del processo intrapreso.

In particolare, tuttavia, la UIL – con riferimento ai capitoli “Boards of Directors” e “Shareholders” – manifesta perplessità, in questa fase, in merito alla partecipazione azionaria dei lavoratori e, inoltre, esprime la propria contrarietà in merito alla partecipazione dei loro rappresentanti nella gestione diretta dell'impresa, essendo la UIL favorevole alla realizzazione di un Modello Duale che preveda la presenza degli stessi nei Comitati di Sorveglianza e un ruolo più forte dei Comitati Aziendali Europei ( CAE ).

La UIL, pertanto, invita la CES a far evolvere su questa materia una posizione comune più complessiva e articolata, considerando anche il Parere espresso dal Comitato Economico e Sociale Europeo sulla Partecipazione dei lavoratori in Europa ( SOC/371 - 21ottobre 2010).

**L'anno successivo, sulla complessa questione degli Accordi Transnazionali di Impresa, la UIL ha espresso e comunicato il seguente parere:**

“Nota di Discussione Comitato Esecutivo CES – 5/6 giugno 2012

Parere UIL ( Dipartimento Democrazia Economica )

La UIL apprezza e condivide l'impegno e lo sforzo della CES ad aprire un dibattito approfondito all'interno delle organizzazioni Sindacali Europee, Confederali e di Settore, in merito al complesso quadro degli Accordi Transnazionali di Impresa, al fine di sviluppare e diffondere un modello di relazioni industriali più incisivo ed omogeneo, più vincolante in termini di certezze negoziali e contrattuali.

La UIL apprezza e condivide inoltre tale impegno e sforzo della CES anche al fine di consolidare, sviluppare e diffondere un modello partecipativo più omogeneo e fondato su regole certe.

In particolare la UIL apprezza e condivide la sollecitazione e il ruolo della CES teso a:

1. diffondere la conoscenza e la consapevolezza degli Accordi Transnazionali di Impresa, la loro complessità sia legale sia in termini di ricadute contrattuali a livello europeo e nazionale;
2. sollecitare la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali di Categoria a livello europeo e nazionale alla definizione di procedure negoziali più omogenee, certe e vincolanti in termini contrattuali;
3. chiarire il rapporto tra il ruolo delle Federazioni di Settore (ruolo negoziale) e il ruolo dei Comitati Aziendali Europei (ruolo propositivo) al fine di conferire alle loro rispettive azioni maggiore organicità ed efficacia.

Roma, 31 maggio 2011

**Nel 2013, in riferimento alla proposta di risoluzione dell' Esecutivo della CES sulla Partecipazione Finanziaria dei lavoratori, il Dipartimento ha espresso il seguente Parere:**

CES – Comitato Esecutivo 5 – 6 marzo 2013  
Partecipazione Finanziaria dei lavoratori ( EFP )  
La Uil,

- date le priorità condivise ( obiettivi, politiche e strumenti ) identificate dalla CES nel suo contributo alla preparazione dell'agenda del Consiglio Europeo del giugno 2013, in particolare la centralità del Modello Sociale Europeo inteso quale sostegno fondamentale alla competitività e alla crescita e cuore delle politiche sociali europee;
- considerata la proposta di Contratto Sociale per l'Europa, approvata dal Comitato Esecutivo del 5 e 6 giugno 2012, che afferma la priorità dei diritti sociali fondamentali rispetto alle libertà economiche;
- considerate alcune specifiche necessità fondamentali indicate nella stessa proposta di Contratto Sociale: norme per garantire la regolamentazione del settore finanziario in termini di solidità e trasparenza ( Governance economica per una crescita e una occupazione durevoli ), un'azione determinata contro la speculazione ( Giustizia economica e sociale );
- constatato e preso atto che a livello dei vari stati membri della Comunità Europea esistono forme svariate e diverse di partecipazione finanziaria dei lavoratori e che il dibattito aperto non ha ancora prodotto una definizione chiara e comune di EFP; che la stessa Commissione Europea ritiene necessario approfondire l'analisi di tale materia;
- rilevato infine il non adeguamento del diritto societario italiano, in particolare con riferimento all'azionariato di minoranza, sia in forma individuale che collettiva;

pur condividendo il principio generale che la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa può produrre vantaggi e utilità per l'una e per gli altri, nella convinzione che il recente Accordo sulla produttività sottoscritto in Italia tra le parti sociali costituisca una base per lo sviluppo della partecipazione ma nella convinzione altresì che le attuali esigenze primarie dei lavoratori siano di natura salariale e sociale, ritiene che la EFP non costituisca una priorità del contesto e dello scenario europei e che questa debba essere affrontata e approfondita in un quadro di regole omogenee.

Roma, 21 febbraio 2013

**Sempre nello stesso anno e sempre in relazione alla Risoluzione dell'Esecutivo della CES in materia di Democrazia Economica, Lamberto Santini ha inviato il seguente parere:**

CES - Comitato Esecutivo 16-17 ottobre 2013  
Posizione UIL su bozza Risoluzione in materia di Informazione e Consultazione

- La UIL approva e condivide l'iniziativa assunta dalla CES nei confronti delle Istituzioni Europee in seguito alla vicenda greca della chiusura della televisione pubblica, e riafferma la centralità e la indivisibilità dei diritti sociali e civili sanciti dalla Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea.
- La UIL, ai fini del rafforzamento della democrazia in Europa, condivide e riafferma lo stretto rapporto tra democrazia economica e democrazia nei luoghi di lavoro, di cui sono fondamentali i diritti di informazione e consultazione di tutti i lavoratori.
- La UIL, pertanto, approva e condivide la necessità di migliorare e rafforzare l'informazione e la consultazione dei lavoratori e l'iniziativa proposta dalla CES di assumere le migliori definizioni e disposizioni delle Direttive sui CAE e sulla SE. In particolare, la UIL approva e condivide le proposte specifiche indicate ai punti 9. e 11. della proposta di risoluzione.

Roma, 25 luglio 2013

**Nel marzo del 2014, nel quadro delle consultazioni del Senato in merito al Disegno Legge 1051 - Delega al Governo su Informazione e Consultazione lavoratori e definizione misure su Democrazia Economica – il Dipartimento ha espresso formalmente la posizione della UIL:**

Disegno Legge 1051  
Delega al Governo su Informazione e Consultazione lavoratori  
e definizione misure su Democrazia Economica  
Audizione UIL  
Senato - 11 Commissione ( Lavoro e Previdenza Sociale )

Nell'ultimo periodo si è riaperta la discussione sulle prospettive della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese nel più generale quadro della democrazia economica. Se vogliamo dare una prospettiva concreta ed un approdo utile a questa discussione dobbiamo avere ben chiari i motivi per i quali fino ad oggi non si è riusciti a produrre soluzioni condivise. Questo perché è mancata nel movimento sindacale una posizione comune tra UIL, CGIL e CISL, ma soprattutto perché il sistema delle imprese, pur con qualche lodevole eccezione ha sostanzialmente rifiutato di discutere seriamente il tema. Oggi una nuova consapevolezza sembra maturare sia tra i sindacati che tra le imprese.

Le risposte strategiche di medio e lungo termine sul piano economico e sociale, alle dinamiche della competizione internazionale ed alla esigenza di tutela e consolidamento del modello sociale europeo, sono incompatibili con la cultura della conservazione, con la "cattiva politica" e con il corporativismo degli interessi consolidati.

A tal fine è fondamentale dare corpo e soluzione alla discussione sulla Partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, in una prospettiva più generale di Democrazia Economica.

I cambiamenti indotti dagli scenari nazionali ed internazionali, investono la dimensione impresa nella sua intera struttura e relazioni, imponendo il cambio di approccio alle priorità di medio e lungo periodo e spostando l'attenzione su "ciò che si produce, come si produce e come si distribuisce".

Per sviluppare tale processo la UIL è convinta che un moderno, articolato e variegato sistema di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese sia un volano sul quale far leva per riprendere un processo di crescita del nostro sistema produttivo e della nostra economia.

La concezione partecipativa della UIL è fondata sulla scelta associazionista propria della cultura riformista, laica e democratica.

Questa concezione va oltre la naturale divergenza di interessi tra datore di lavoro e dipendenti. Il salario ed il profitto per l'imprenditore sembrano essere proporzionalmente conflittuali. Ma questa è solo una concezione miope della relazione che intercorre tra lavoratore ed azienda.

La Responsabilità Sociale e la Partecipazione sono infatti da intendersi come una reale forma di investimento che l'azienda compie per incrementare a medio lungo termine la propria capacità di produrre ricchezza e competere sui mercati.

Un adeguato livello di coinvolgimento (in particolare in chiave di aggiornamento e valorizzazione delle competenze professionali) e di compartecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda, rappresenta un valore aggiunto prezioso e irrinunciabile cui imprese e sindacato devono mirare e perseguire congiuntamente.

Una concezione, questa, tipicamente "associazionistica" del lavoro, della produzione, dei rapporti sociali che supera il tradizionale conflitto capitale-lavoro ricercando proprio nella partecipazione responsabile l'emancipazione e la liberazione progressiva del mondo del lavoro.

Lo sforzo e l'impegno innovativi, tenuto conto della conformazione tipica del tessuto imprenditoriale italiano, caratterizzato essenzialmente da piccole e medie imprese diffuse e radicate sul territorio, va esteso alle altre parti del sistema sociale prefigurando in chiave strategica, senza per questo vincolarne rigidamente i processi, forme di coinvolgimento delle energie migliori del mondo del lavoro con il mondo dell'associazionismo nel territorio e con la nuova dimensione del consumo responsabile e sostenibile.

Nella nostra concezione lo sviluppo del modello partecipativo non può essere confinato solo alla sfera economica, ma va inquadrato in una visione più ampia della Partecipazione su cui fondare un nuovo assetto del lavoro e dell'impresa. Tanto più nel contesto attuale dove si registra una progressiva terziarizzazione dei lavori ed un ricorso sempre più frequente all'istituto dell'appalto. Un processo che rischia di deresponsabilizzare l'impresa rispetto a tali tematiche. Quella della partecipazione deve invece essere una scelta profonda di democratizzazione del mondo dell'impresa capace di permeare tutti i livelli del tessuto produttivo. Inoltre anche le positive esperienze territoriali o aziendali devono uscire da una dimensione limitate ed in questo il sindacato deve svolgere un ruolo decisivo di trasferimento e diffusione di esperienze e informazioni.

La Legge Delega al Governo di adottare Decreti Legislativi finalizzati entro 9 mesi dall'entrata in vigore della stessa (praticamente fino al 2015) questo è indice di una chiara volontà di mettere oggi un "paletto politico" alla questione Partecipazione, ma rimanda in pratica a tra un anno le questioni sostanziali di merito oggetto dei Decreti.

La scelta generale di merito, ovvero quella di affidare alla Contrattazione Aziendale (CIA) la stipulazione delle forme di coinvolgimento, è condivisibile poiché individua la sede di attuazione della Partecipazione, dall'altro canto, poiché sono i CCNL a demandare alla CIA le materie delegate, è necessario esplicitare il rapporto tra i 2 Livelli ( quello nazionale e quello aziendale ) anche ai fini di salvaguardare e riaffermare l'autonomia contrattuale delle Parti.

Inoltre bisogna esplicitare meglio l'oggetto della delega chiarendo se essa riguarda tutto il sistema delle imprese o solo le grandi aziende. Nella piccola e media impresa, infatti, occorre definire procedure e modalità differenti dalla grande impresa.

La prospettiva della Partecipazione e della Responsabilità Sociale e di Impresa, soprattutto sul territorio, implica una scelta di approccio volontario e di natura strategica che investe innanzitutto la sfera economica e quella sociale, che porta a interagire la rete di tutti gli attori interessati attraverso forme e strumenti che il sistema delle relazioni sceglie di innovare, implementare e sviluppare.

Nel sistema impresa, anche se lentamente, si fa strada la convinzione che la Sostenibilità è la scelta che permette di sostituire la navigazione a vista con una prospettiva di medio e lungo termine, che consente risparmi ma offre anche fattori di innovazione, di competitività e maggior profitto.

Se fra le imprese il concetto di concorrenza viene gradualmente sostituito con quello di competizione collaborativa, anche quello di conflitto e contrapposizione tra lavoro e impresa ha la necessità di riconfigurarsi e affermarsi come partecipazione e cooperazione.

Un profondo cambiamento culturale che investe in termini evolutivi il Modello delle Relazioni Industriali chiamato non più solo a contemperare il confronto e la sintesi di interessi diversi, ma anche a proiettarsi nella dimensione sociale della Crescita Responsabile e Sostenibile.

In questa direzione è fondamentale per lo Stato l'attuazione, chiara e tangibile, della semplificazione burocratica e normativa.

Il Modello di Partecipazione sul Territorio così concepito si prefigura come motore per la realizzazione della rete di nuove alleanze sociali finalizzata al conseguimento del benessere comune.

Nel merito:

Art. 1 Comma a) - riferimento al D.L. 25 / 2007 (derivato anche da Avviso Comune tra le Parti)

Occorre tener presente che è aperta la questione della Refusione delle 3 Direttive UE in materia tra cui la 14 / 2002 cui il comma fa riferimento – la Commissione Europea vorrebbe procedere alla loro “revisione” in chiave deregolamentatoria a cui la CES e la UIL (audizione UIL del 21 gennaio presso 14 Commissione Senato) si oppongono.

Comma b) - Procedure di verifica

Questa potrebbe essere la sede in cui affrontare lo spinoso argomento delle sanzioni, non solo di carattere amministrativo. Sappiamo che sull'argomento le parti datoriali a più riprese si sono opposte, ma la UIL ritiene doveroso che si proceda ad una revisione ed un adeguamento di tali sanzioni.

Comma c) - Materie e Organismi congiunti

Il comma fa riferimento esplicito anche alla RSI (non va dimenticato però che le materie indicate sono già in parte o in toto oggetto di consultazione paritetica sia a livello Nazionale che Aziendale).

Comma d) e Comma f) – Controllo Gestione / Organi di Sorveglianza

La nostra idea della partecipazione non è mai coincisa con i modelli di “co-decisione” e tantomeno con i modelli di “co-gestione” poiché essi non si attagliano alla nostra concezione del sindacato come “libera associazione”, semmai rinviano al sindacato “istituzione” (ipotesi pure prevista nella nostra Costituzione) e a un modello spinto come quello tedesco che ci sembra, ancor più oggi, difficilmente importabile nella nostra economia. È questo spirito volto al “controllo”, alla “sorveglianza”, al “coinvolgimento informativo e comunicativo e consultivo”, più che alla “cogestione” ed alla “codecisione”, che può affermare un efficace modello di partecipazione. Per questo chiediamo che questi organi che potremo nominare “ Consigli di Strategia e Vigilanza” abbiano poteri reali ed esigibili in coerenza con quanto previsto dal diritto societario.

Comma e) e comma g) – Partecipazione agli Utili / Capitale di Impresa / Azioni

La UIL propone uno schema che consentirebbe ai lavoratori di divenire attivamente partecipi della vita dell'impresa senza confusione di ruoli e black out decisionali. Per questo per la UIL tale modello partecipativo non può essere legato al solo azionariato. La partecipazione deve infatti essere un diritto di tutti i lavoratori a prescindere dalle quote azionarie possedute. Peraltro per quanto riguarda specificamente le forme di azionariato va detto che nell'esperienza italiana esse hanno interessato, in prevalenza, alcune aree del management con evidenti vantaggi per quest'ultimo cui però hanno corrisposto scarsi risultati sul piano del recupero di efficienza aziendale, mentre raro e comunque ininfluenza sul miglioramento di performance del sistema è stato il caso dell'immissione dei lavoratori nell'assetto proprietario.

Diverso è il senso di un azionariato attivo esercitato non in maniera slegata ma in maniera collettiva e consorziata sul modello di quanto la UIL propone nel caso della previdenza complementare. La previdenza complementare oltre ad essere uno strumento decisivo per il futuro pensionistico di milioni di persone attraverso i fondi pensione negoziali può infatti realizzare forme avanzate di partecipazione offrendo ai lavoratori la possibilità di influenzare insieme le scelte delle aziende di cui i fondi detengono pacchetti azionari.

Art. 2 - Compatibilità dei Decreti con gli oneri della finanza pubblica e con la Legge di Stabilità.

Condividiamo la scelta che gli interventi previsti non dovranno gravare sulla spesa pubblica, ma ci auguriamo che questo non diventi un alibi per non attuare provvedimenti che sono fondamentali per lo sviluppo della democrazia economica del nostro Paese.

### **Settore pubblico**

La delega non affronta la questione della partecipazione del settore pubblico, nel quale gli esempi di partecipazione presenti sono stati messi in grave difficoltà dagli ultimi interventi normativi effettuati sul comparto. L'indebolimento o la scomparsa delle esperienze virtuose, come quella dei nuclei di valutazione della produttività, hanno penalizzato non solo i lavoratori ma anche i livelli di efficienza della stessa Pubblica Amministrazione. Il tutto aggravato da un attacco alla contrattazione che, attraverso il blocco reiterato, impedisce qualsiasi dinamica partecipativa contrattualmente gestita.

Bisogna ripartire da quelle esperienze ma, più in generale, non può esserci partecipazione senza rafforzamento della contrattazione non solo quindi come veicolo di incremento salariale ma anche come miglioramento dell'organizzazione di impresa e del lavoro in senso inclusivo e partecipativo. Una partecipazione costante, non da richiamare solo ed esclusivamente nei momenti di crisi dell'impresa o legandone le dinamiche agli incrementi di produttività, ma che sia elemento centrale della vita dell'impresa.

**Infine, sempre in materia di Democrazia Economica, il Dipartimento ha comunicato alla CES, relativamente alla proposta di risoluzione in merito, il seguente parere:**

“Towards a new framework for more democracy at work

UIL supports the ETUC calls for a Directive introducing a new and integrated architecture for workers' involvement as the basis for a sustainable social model, for to send a strong signal that it defends a business model based on social justice and sustainability.

UIL share the key messages elaborated by CES, in particular :

- the Directive should set the highest existing standards on information and consultation, and introduce new ambitious standards on workers' board level representation as an additional source of workers' influence,
- without prejudice to Member States' prerogative to import EU principles into their national system, the Directive should primarily apply in transnational situations. It would become the single reference on workers' rights for all European company forms,
- prerogatives of trade unions are key and should be secured throughout the Directive.

In the scope, We recommend you that the Directive must encourage the European federations to define the sectoral guidelines in support of proposals and negotiating choices of women and men who represent workers in the board.

15 settembre 2014

# ***Comitati Aziendali Europei***

## ***CAE***

**Il 2011 è stato caratterizzato dal lungo e difficile confronto tra le Parti Sociali ( UIL, Cgil, Cisl, Confindustria, ABI, Ania e Confcommercio ) sui temi connessi alla trasposizione legislativa della Direttiva Europea sui CAE.**

**Un confronto che si è concluso con la sottoscrizione di un Avviso Comune e con la conseguente emanazione delle specifica Legge Nazionale.**

**AVVISO COMUNE PER IL RECEPIMENTO DELLA  
DIRETTIVA 6 maggio 2009, n. 38**

riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie

Addì 12 aprile 2011

tra

CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA e CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia

e

CGIL, CISL, UIL

*Premessa*

Con il presente Avviso comune le parti intendono sottoporre al Governo e al Parlamento italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva 2009/38/CE, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni contenute nella Direttiva stessa, attraverso la formulazione di una proposta di testo di legge di recezione, nella piena valorizzazione del dialogo sociale e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso auspicano, pertanto, che il Governo ed il Parlamento definiscano un provvedimento legislativo che, coerente con gli obiettivi della Direttiva stessa, sia conforme al testo tra esse concordato.

Ritengono, pertanto, opportuno che l'iniziativa legislativa di recezione della Direttiva 2009/38/CE possa svolgersi anche attraverso una consultazione delle parti stesse, così da esplicitare la loro comune volontà negoziale.

Nel merito, le parti intendono sottolineare che, in un contesto di mercati sempre più aperti alla competizione internazionale e di continua innovazione tecnologica e produttiva, la Direttiva 2009/38/CE persegue l'obiettivo di sviluppare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale.

Con la sottoscrizione del presente Avviso Comune, dunque, le parti, con l'intento di dare, in tal modo, piena attuazione alla Direttiva 2009/38/CE, affermano di condividere le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità di coordinamento con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello a-

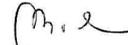
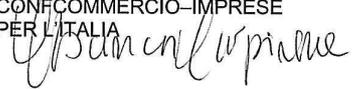
ziendale, in piena coerenza anche con i principi congiuntamente espressi dalle parti sociali europee nella lettera al Direttore Generale della DG Occupazione della Commissione Europea del 14 giugno 2010.

Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati Aziendali Europei costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.

I Comitati Aziendali Europei, infine, possono contribuire a creare un confronto positivo tra le differenti pratiche di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione, rafforzando lo sviluppo di un approccio condiviso nell'affrontare le sfide che hanno di fronte le imprese e i lavoratori nei sempre più rapidi e intensi processi di internazionalizzazione.

Sulla base di tali premesse, le parti hanno concordato il seguente testo di recezione.

Letto, approvato e sottoscritto da

CONFINDUSTRIA   
ABI   
ANIA   
CONFCOMMERCIO-IMPRESE  
PER L'ITALIA 

CGIL   
CISL   
UIL 

**Su questo importante risultato politico, Lamberto Santini ha espresso, in vari momenti e in più sedi, il parere e la posizione del Dipartimento e della UIL.**

**COMITATI AZIENDALI EUROPEI**

Sottoscritto l'Avviso Comune tra Sindacati e Associazioni Datoriali per la trasposizione legislativa della Direttiva UE  
Dichiarazione di Lamberto Santini – Segretario Confederale UIL

Oggi è un giorno importante sul piano politico nazionale ed europeo poiché segna la volontà unitaria e condivisa di andare avanti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

L'Avviso comune sottoscritto dalla UIL, da CGIL e CISL, dalla Confindustria, da ABI e ANIA e dalla Confcommercio – afferma Santini – rappresenta un atto di intelligenza e di responsabilità tanto più di fronte a preoccupanti turbolenze istituzionali.

Oggi – prosegue Santini – le Organizzazioni dei Lavoratori e delle Imprese hanno dato un forte contributo alla diffusione e alla crescita della cultura della partecipazione e del dialogo sociale in Italia e in Europa.

Sollecitiamo il Governo – conclude Santini – a fare presto nel tradurre in legge quanto concordato dalle parti Sociali.

Roma, 12 aprile 2011

## **Nell'ambito di un Seminario unitario in materia, Lamberto Santini ha affrontato i seguenti temi:**

### **Il Tema**

Direttiva (2009/38/CE) riguardante la costituzione di Comitati Aziendali Europei e le procedure di informazione e consultazione nelle imprese di dimensione comunitaria (stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 6 maggio 2009).

Tempo massimo - prossimo 5 giugno 2011 per la sua **trasposizione legislativa**.

### **La Base di Partenza**

Cnel maggio del 2010 - discussione delle novità della direttiva 2009/38, alla presenza delle parti sociali - Cgil Cisl Uil e Confindustria hanno deciso di avviare una serie di incontri per definire un Avviso Comune di recepimento della Direttiva ( Parere ), come da tradizione ormai consolidata.

**Il primo incontro nel settembre 2010.** Le parti sociali (Cgil Cisl Uil, Confindustria Abi a Ania e successivamente anche Confcommercio) avviano i lavori di un "tavolo tecnico". Seguono 5 incontri, l'ultimo dei quali il 25 marzo, nel corso del quale si è trovata un'intesa sui punti che costituiscono l'Avviso Comune.

### **La Direttiva – i Fondamentali**

La Direttiva ha introdotto una serie di miglioramenti

- **Assicurare l'efficacia dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori;**
- **Aumentare il numero di Cae;**
- **Permettere la continuità del funzionamento degli accordi esistenti;**
- **Aumentare la certezza giuridica;**
- **Assicurare che gli strumenti giuridici comunitari siano meglio collegati tra loro.**

Particolarità della direttiva è che i meccanismi messi in campo forniscono ampio margine all'autonomia delle parti .

**Due elementi essenziali** per il governo del funzionamento dei CAE:

- l'informazione e la consultazione devono avvenire al livello in cui le decisioni strategiche vengono assunte,
- i rappresentanti dei lavoratori devono essere coinvolti al più presto nel processo decisionale per essere in grado di rispondere ai bisogni di anticipazione e accompagnamento del cambiamento.

### **La libertà contrattuale è la chiave di volta della Direttiva.**

I rappresentanti dei lavoratori e le direzioni centrali vengono incoraggiate a negoziare gli ambiti operativi di questo organismo.

Il legislatore comunitario, nel tenere conto dello squilibrio dei poteri tra lavoratori ed impresa, ha introdotto delle clausole di salvaguardia per assicurare che il carattere fondamentale del diritto di informazione e consultazione sia preservato nel corso dei negoziati.

La nuova direttiva obbliga gli Stati membri a trasporre gli articoli della direttiva ma non i "considerando", in quanto non giuridicamente vincolanti.

Essi però servono all'interpretazione dei vari articoli e aiutano a rimuovere possibili ambiguità presenti nel testo.

### **I punti chiave per la trasposizione:**

- Nuove definizioni di informazione e consultazione (articolo 1 e 2);
- Definizione di transnazionalità, competenze e campo di applicazione del CAE. (articolo 1)

**Le competenze del CAE** devono essere chiaramente distinte da quelle degli organismi di rappresentanza dei lavoratori a livello nazionale.

Il Cae deve limitarsi alle questioni transnazionali e cioè le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri.

Il considerando 16 chiarisce che sono questioni transnazionali le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.

La non coerenza tra quanto enunciato nel considerando e nella norma obbliga le parti sociali ad intervenire chiarendo questo aspetto( Cgil Cisl e UIL hanno sempre ritenuto e ritengono che l' articolo 1 vada letto e interpretato alla luce di questo considerando ).

### **Cosa è avvenuto negli altri Paesi**

Le parti sociali, in tutti i paesi membri dell'Unione Europea, sono chiamate a conoscere ed a vigilare sulla corretta trasposizione della direttiva con particolare attenzione ai punti più critici.

Occorre, infatti, evitare che il recepimento si trasformi in un atto puramente formale o di semplice traduzione del testo.

Il fatto che la Direttiva, composta da 19 articoli, sia preceduta da 49 "considerando" la dice lunga sulle difficoltà di gestazione di questo atto normativo, che ricordiamo, doveva essere rivisto nel 1999, e che, per l'opposizione di BusinessEurope (ex Unice), facendo pressione sulle istituzioni europee, non ha consentito un processo di revisione che consentisse un reale miglioramento delle norme della nuova legislazione.

I recepimenti in corso negli altri Stati membri hanno seguito questa stessa indicazione (vedi Germania, Francia, Spagna etc.) a parte il Belgio che ha la possibilità di inserire nel corpo delle sue leggi dei commenti interpretativi.

## In Italia

Le parti hanno deciso fin dall'inizio di lavorare sulla base del decreto legislativo 74/2002 apportando a questo le modifiche previste dalla nuova Direttiva, elencate all'articolo 18.

Va tenuto conto che nel corso di tutta la trattativa Confindustria ha rifiutato di prendere in esame i "considerando", che hanno un valore giuridico non normativo ma che chiariscono meglio alcuni punti oscuri ed ambigui della Direttiva.

Confindustria ha però fatto un'apertura per dare un "segnale" di attenzione al problema da noi sollevato che ci ha portato a modificare l'art. 9 "Contenuto dell'accordo" aggiungendo che l'accordo determina oltre alle competenze, **le materie della procedura d'informazione e di consultazione del Cae nonché come queste si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori.**

La nostra proposta di aggiungere "le materie" consente a livello di accordo CAE di dirimere la questione della "transnazionalità".

## In particolare

- Obbligo del management locale di trasmettere alle parti interessate le informazioni necessarie per l'avvio dei negoziati;
- Vengono modificate le modalità per la composizione della DSN e del CAE;
- Riconoscimento del ruolo delle Organizzazioni Sindacali nella fase di negoziazione o rinegoziazione degli accordi Cae.
- L'obbligo dei membri del Cae di riferire - in merito alle procedure di informazione e consultazione di livello europeo - ai rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese o di un gruppo di imprese di dimensione comunitaria sulla sostanza e i risultati della procedura di informazione e consultazione con il connesso obbligo del management di facilitare l'accesso agli stabilimenti dell'impresa e la comunicazione con i lavoratori;
- Articolazione del livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza.
- Diritto alla formazione dei membri del Cae

I membri del CAE dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla nuova Direttiva.

Si afferma chiaramente il diritto a una formazione i cui costi siano sostenuti dall'azienda, prima non previsto dalla precedente direttiva.

Cgil Cisl Uil su questo articolo hanno voluto inserire un'integrazione al comma 4 che chiarisca come si definiscono i contenuti della formazione.

Su questo punto ci si è accordati che **i contenuti debbano essere quindi** decisi congiuntamente tra direzione centrale e comitato ristretto.

Questo rappresenta sicuramente un aspetto migliorativo in quanto la direttiva non prevede nell'articolo una specificazione dei contenuti e la prassi finora seguita è che la formazione, poiché i suoi costi della sono a carico dell'azienda, questa viene decisa dall'azienda stessa.

## Sanzioni

La delegazione sindacale ha tentato di riaprire la questione "sanzioni", che non è oggetto di modifica della direttiva e nonostante questa non sia argomento di competenza delle parti sociali.

Da parte datoriale non c'è stata alcuna apertura e si è deciso che, come Cgil Cisl Uil, invieremo al Ministero una raccomandazione affinché tenga conto che le sanzioni previste, peraltro di tipo solo amministrativo, vengano rese più severe, ma soprattutto siano efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, come peraltro già enunciato nel considerando 36.

## Inoltre, sulla Rivista della UIL, Lavoro Italiano ha scritto:

Comitati Aziendali Europei

La firma dell'Avviso Comune contribuisce alla diffusione e alla crescita della cultura della Partecipazione e del Dialogo Sociale

il 12 aprile scorso la UIL, insieme alla Cgil, alla Cisl, a Confindustria, all'Abi, all'Ania e a Confcommercio ha sottoscritto l'Avviso Comune per la trasposizione legislativa della Direttiva UE n. 38 del 2009 in materia di diritti e funzionamento dei Comitati Aziendali Europei.

Un atto che formalizza e sottolinea la volontà unitaria e condivisa tra le parti sociali di contribuire in Italia e in Europa allo sviluppo dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, e che affida al Governo il compito di recepirlo in termini di legge entro il 5 giugno.

Un atto di intelligenza e di responsabilità politica e sociale, tanto più di fronte a preoccupanti e persistenti turbolenze istituzionali.

Ma proviamo a vedere perché questo atto è così importante.

In Europa il Cnel ha censito 940 multinazionali che occupano 15 milioni di lavoratori e nelle quali sono costituiti i Comitati Aziendali Europei. Di questi 47 sono operativi in aziende italiane.

I Comitati Aziendali Europei ( CAE ) sono gli organi di rappresentanza dei lavoratori delle imprese che operano in più stati membri della Unione Europea.

I rappresentanti dei lavoratori che li compongono hanno il diritto di essere informati e consultati dalla direzione dell'impresa su tutti gli ambiti e le materie che riguardano il contesto e lo sviluppo dell'impresa stessa, così come su tutte quelle sfere decisionali che possono comportare effetti sul lavoro.

I CAE dunque – tanto più oggi nell'attuale scenario europeo e internazionale – sono un fattore fondamentale di governance d'impresa.

Infatti, le nuove e più efficaci procedure di informazione e consultazione previste dalla nuova Direttiva, permettono, attraverso i CAE, di prefigurare, anticipare e gestire meglio il cambiamento in materia di processi di trasformazione e ristrutturazione delle imprese transnazionali.

La nuova Direttiva UE del 6 maggio 2009 – voluta fortemente dalla CES di concerto con le Federazioni Sindacali Europee – ha introdotto e dotato i Comitati Aziendali Europei ( CAE ) di strumenti migliori per esercitare in modo più efficace i diritti di informazione e consultazione.

Vale la pena ricordare quanto previsto dall' art. 1 della Direttiva “ *Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese* ”.

Questa enunciazione, rispetto a quella precedente, ha stabilito infatti, in modo più chiaro, innanzitutto che l'informazione e la consultazione dei lavoratori costituisce una fase imprescindibile nel processo decisionale delle imprese e, in secondo luogo, che i rappresentanti dei lavoratori detengono ed esercitano un ruolo più attivo nello sviluppo di quel processo.

La nuova Direttiva, inoltre, grazie ai meccanismi e miglioramenti introdotti, non solo offre ampio margine alla autonomia delle parti, ma consente anche di aumentare il numero dei CAE, di favorire la continuità di funzionamento degli accordi esistenti, di implementare la certezza giuridica, di assicurare un migliore collegamento tra gli strumenti giuridici comunitari.

In Italia, il lungo e non sempre facile confronto tra le parti sociali – iniziato nel maggio 2010 e concluso con la firma dell'Avviso Comune il 12 aprile 2011 – ha permesso l'aggiornamento del precedente decreto legislativo n. 74 del 2002, adeguandolo a quanto previsto dalla nuova Direttiva UE.

La convinzione unitaria e negoziale delle organizzazioni sindacali ha permesso di introdurre alcuni miglioramenti anche rispetto alla stessa direttiva.

Infatti, nell'articolato dedicato al “ *Contenuto dell'accordo* ” questo, oltre alle competenze, deve determinare anche “ *le materie della procedura di informazione e consultazione del CAE* ” e “ *le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori* ”.

Questa scelta condivisa, a livello di accordo CAE, agevola il confronto per dirimere la questione della “transnazionalità”.

Inoltre e in particolare, il nuovo articolato di legge, chiarisce e mette meglio a fuoco varie altre questioni, come ad esempio gli obblighi informativi del management, le modalità di composizione della Delegazione Speciale di Negoziazione e del CAE, il riconoscimento del ruolo delle Organizzazioni Sindacali, l'articolazione del livello nazionale ed europeo.

Una considerazione a parte va fatta sulla Formazione.

Su questa materia, infatti, rispetto a quanto non previsto dalla precedente Direttiva, si afferma chiaramente il diritto ad una formazione il cui costo è a carico dell'impresa.

Inoltre, e in questo caso anche in termini migliorativi della stessa ultima Direttiva, gli stessi *contenuti* della formazione dovranno essere decisi in maniera congiunta tra direzione centrale e comitato ristretto o CAE.

Un punto negativo resta tuttavia la questione delle “ *sanzioni* ”.

Questa, pur essendo una materia non di competenza delle parti sociali ma comunque oggetto di attenzione della Direttiva UE – che raccomanda la necessità di renderle più severe, più efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni – ha trovato una chiusura intransigente da parte datoriale.

A fronte di ciò, Cgil Cisl e Uil agiranno unilateralmente inviando al Ministero una raccomandazione in tal senso.

Nonostante ciò, resta tutto il valore positivo di questo atto comune e condiviso – che il Governo, come si è impegnato, dovrà trasporre rapidamente in legge – anche a fronte di quanto avvenuto negli altri paesi europei.

Infatti, a parte Austria e Belgio ( quest'ultimo in particolare ha la possibilità normativa di inserire note e commenti interpretativi direttamente nel corpo delle sue leggi ), Spagna, Francia e Germania hanno attuato la relativa trasposizione di legge attestandosi sugli standard minimali della Direttiva.

I Comitati Aziendali Europei, anche a fronte delle diverse sensibilità e modalità attuative, sono e restano una linea di frontiera avanzata per lo sviluppo e la diffusione della partecipazione dei lavoratori e del dialogo sociale.

**Nel luglio del 2012, il Dipartimento ha comunicato a tutte le strutture le considerazioni e le valutazioni della UIL sullo Schema di Decreto Legislativo n. 465 in materia di Comitati Aziendali Europei ( CAE ), nel contesto delle esperienze e delle prassi europee.**

Tra novembre 2011 e maggio 2012 è stato realizzato un importante percorso progettuale a livello europeo di cui il sindacato italiano è stato promotore.

Nelle sue varie fasi sono state affrontate le tematiche più rilevanti della Direttiva 2009/38 alla luce delle normative nazionali di recepimento, le varie metodologie e i vari stadi di trasposizione nei Paesi coinvolti e, infine, le criticità di queste trasposizioni.

Al confronto e al dibattito hanno partecipato numerosi delegati provenienti da vari paesi europei che, attraverso le loro esperienze, hanno permesso di evidenziare il ruolo fondamentale dei CAE in termini di coinvolgimento nei processi di ristrutturazione delle imprese transnazionali, in particolare in un contesto di crisi che mette in discussione l'essenza stessa dell'Europa sociale.

Dall'analisi di tipo incrementale, in quanto si è cercato di dare una interpretazione estensiva di alcuni punti nevralgici, è emerso che il valore dei "considerando", allegati alla Direttiva, rimane un argomento non risolto dalle parti sociali, mentre ancora una volta la pratica supera il legislatore.

Infatti alcuni accordi avanzati, come UNICREDIT, li hanno in parte recepiti.

La mole di elementi interpretativi nei "considerando", che aumentano a 49 contro i 23 della precedente direttiva, lascia trasparire un difetto di chiarezza che ha spinto il legislatore comunitario a compensare la complessità del linguaggio nella stesura della parte vincolante l'articolato.

Le procedure di trasposizione, nella maggior parte dei paesi, si sono tradotte in una mera trascrizione dell'articolato, in un'ottica di armonizzazione dei quadri normativi nazionali in tema di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori.

Due punti nevralgici non sono stati risolti: non c'è stato un rafforzamento del sistema sanzionatorio e non è stata completata la procedura di relazione tra il CAE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali.

La contesa tra precedenze e prevalenze dei livelli nazionali su quello europeo, o viceversa, rende difficoltosa l'attivazione delle procedure di informazione e consultazione dei dipendenti in particolar modo nelle ristrutturazioni societarie.

Il legislatore comunitario nel percepire i rischi dell'indeterminatezza della norma comunitaria, si è preoccupato del rapporto tra livelli nazionali ed europei per ragioni di efficienza, coerenza e certezza del diritto.

La soluzione più idonea è la "negoziatura a livello di ciascuna impresa", prevista dall'articolo 12. Nel caso le parti non provvedessero a regolare l'aspetto, il "considerando" 37 avverte che "le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi".

Altro punto cruciale emerso dal confronto è il ruolo del sindacato.

Nella Direttiva 94/45 non si faceva riferimento al sindacato perché si voleva creare una rappresentanza laica seguendo il modello tedesco.

L'articolo 5 della nuova Direttiva sancisce la presenza del sindacato perché ci si è resi conto che i CAE con il migliore funzionamento vedono una forte presenza sindacale.

La funzione di esperto può essere svolta da un rappresentante sindacale, ivi compresi i rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario.

Nel "considerando" 27 viene riconosciuto il ruolo delle competenti organizzazioni sindacali nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi. La prassi ha confermato l'esistenza di disposizioni volte a legittimare una presenza sindacale esterna che si esprime spesso con modi informali.

In conclusione si può affermare che la pratica negoziale attivata dalla direttiva sui CAE è più efficace delle sue stesse norme vincolanti, e che le procedure di trasposizione hanno lasciato un ruolo fondamentale alle fasi di istituzione e di rinegoziazione degli accordi.

Grande attenzione dovrà essere posta nella definizione delle questioni transnazionali che saranno oggetto delle procedure di informazione e consultazione.

Il "considerando" 16 prevede che a prescindere dal numero di stati coinvolti, le questioni transnazionali possono essere anche quelle che sono importanti per i lavoratori europei, in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.

Nell'articolo 1 comma 4 viene posto il limite a 2 stati, naturalmente se sorgessero problemi di interpretazione si dovrà fare ricorso alla Corte di Giustizia Europea.

I CAE sono ad oggi l'unico strumento di anticipazione dei rischi per contribuire a un cambiamento agevole che sostenga l'occupazione attraverso la garanzia dell'occupabilità, in difesa del modello sociale europeo.

**Infine, a settembre dell'anno successivo il Dipartimento ha potuto comunicare a tutte le strutture della UIL l'avvenuta trasposizione legislativa:**

Data: 13 settembre 2012

Servizio: Democrazia Economica

Oggetto: CAE – Decreto nr. 113/2012 – Attuazione 2009/38/CE

Finalmente nella G.U. nr. 174 del 27 luglio è stato pubblicato il Decreto Legislativo nr. 113 (22 giugno 2012) sulla materia in oggetto “riguardante l’istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l’informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.”

Il lavoro svolto in questi tre anni ha dato i suoi frutti determinando la formale trasposizione legislativa della Direttiva Europea.

L’impegno e l’azione della UIL per sostenere e rilanciare il ruolo e l’importanza dei CAE nelle politiche e negli scenari comunitari ha uno strumento in più.

Vi alleghiamo, oltre al testo del Decreto Legislativo, una Nota del Dipartimento che riassume il percorso di questi anni, quanto avvenuto negli altri paesi europei e alcune considerazioni di merito che tengono conto dell’Avviso Comune del 12 aprile 2011 e delle Osservazioni Congiunte delle parti Sociali in merito al Decreto.

Cordiali saluti.

Il Segretario Confederale  
(Lamberto Santini)

**Nota Allegata -TRASPOSIZIONE DE 2009/38**

Il ruolo e l’importanza dei CAE è oggi più che mai fondamentale in un contesto economico sempre più caratterizzato da ristrutturazioni, fusioni e delocalizzazioni.

Il ruolo dei Comitati Aziendali Europei è stato messo in discussione dai processi di ristrutturazione perché l’informazione è stata ricevuta in modo tardivo e senza alcuna possibilità di incidere sugli eventi che avevano ripercussioni sui lavoratori. E’ proprio in questi casi invece che i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere efficaci ed effettivi, in particolare rispetto alla tempestività e alle eventuali sanzioni in caso di violazione. La necessità di un aggiornamento della Direttiva 94/45 alle nuove sfide che abbiamo di fronte era necessario ed è stato sottolineato in più riprese anche con atti di forte pressione dal movimento sindacale e dalla Confederazione Europea dei Sindacati.

Dopo un lungo percorso iniziato nel 1999, il 6 maggio 2009 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea la nuova Direttiva (2009/38/CE) riguardante la costituzione dei Comitati Aziendali Europei o procedure di informazione e consultazione nelle imprese a dimensione comunitaria. I Paesi membri avevano tempo fino al 5 giugno 2011 per la sua trasposizione e farla diventare pienamente operativa per essere la nuova base per la rinegoziazione degli accordi CAE. Le parti sociali, potevano avvalersi del principio di sussidiarietà contenuto nei Trattati e anticipare la trasposizione attraverso un proprio accordo o un avviso comune.

Le procedure di trasposizione, nella maggior parte dei paesi, si sono tradotte in una mera trascrizione dell’articolato, in un’ottica di armonizzazione dei quadri normativi nazionali in tema di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. Il valore dei *considerando* rimane un argomento non risolto dalle parti sociali, la mole di elementi interpretativi nei *consideranda*, che aumentano a 49 contro i 23 della vecchia direttiva, lascia trasparire un certo difetto di chiarezza che ha spinto il legislatore comunitario a compensare la complessità del linguaggio nella stesura della parte vincolante, l’articolato. Di seguito la tabella pubblicata sul sito ETUI dedicato ai CAE, [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu), che riporta in ordine cronologico gli atti di trasposizione dei paesi membri.

transposition law 2009/38/Ec		
Greece	Greek national transposition law of the recast EWC Directive 2009/38/EC (available in Greek only)	<a href="#">01/03/2012</a>
Poland	unified final text of the currently binding law on EWCs	<a href="#">01/12/2011</a>
France	Ordonnance no 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l’institution d’un comité d’entreprise européen ou d’une procédure dans les entreprises ... <a href="#">more</a>	<a href="#">21/10/2011</a>
Poland	law amending the existing EWC legislation	<a href="#">31/08/2011</a>
Cyprus	Law 106(I)/2011 The Law of 2011 on the Establishment of a European Works Council is hereby issued through publication in the Government Gazette of the Republic of Cyprus in accordance with Article 52 of the Constitution.	<a href="#">29/07/2011</a>
Estonia	Community-scale Involvement of Employees Act [RT I 2007, 22, 112 - entry into force 23.03.2007]	<a href="#">14/07/2011</a>

Ireland	S.I. No. 380 of 2011- European Communities (Transnational information and consultation of employees act 1996) (amendment) regulations 2011	<a href="#">14/07/2011</a>
Czech Republic	Law 185/2011 amending law 262/2006 on Labour Code (July 2011) ZÁKON ze dne 8. ervna 2011, kterým se mení zákon c. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znení pozdějších predpisu	<a href="#">08/07/2011</a>
Lithuania	Law amending the law of the republic of Lithuania on European Works Councils, 22 June 2011, No XI-1507 (Valstybės žinios (Official Gazette) 2004, No 39-1271)	<a href="#">22/06/2011</a>
Germany	Second Law on EWCs (June 2011) Zweites Gesetz zur Änderung des Europäische Betriebsräte-Gesetzes - Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte (2.EBRG-ÄndG), BGBl.1 18.6.2011	<a href="#">14/06/2011</a>
Finland	Act on the amendment of the Act on Co-operation within Finnish and Community-wide Groups of Undertakings (620/2011) Issued in Helsinki 10 June 2011 (English: Unofficial translation, legally binding only in Finnish and Swedish)	<a href="#">10/06/2011</a>
Spain	final Spanish transposition law of 2099/38/EC Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria	<a href="#">20/05/2011</a>
Spain	Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (621/000096)	<a href="#">18/04/2011</a>
Italy	Avviso comune per il recepimento della direttiva 6 maggio 2009, n. 38 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensione c... <a href="#">more</a>	<a href="#">12/04/2011</a>
Denmark	Law 271 amending Law on EWCs (April 2011) LOV nr 281 af 06/04/2011 om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg	<a href="#">06/04/2011</a>
Bulgaria	Decree n°55 on the grounds of Article 98 item 4 of the Constitution of the Republic of Bulgaria	<a href="#">25/03/2011</a>
Spain	Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 10/1997 de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria	<a href="#">11/03/2011</a>
France	Ordonnance relative à la transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire... <a href="#">more</a>	<a href="#">01/03/2011</a>
France	Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2011- du portant transposition de la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises d... <a href="#">more</a>	<a href="#">01/03/2011</a>
France	Decret relatif à la composition du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen	<a href="#">01/03/2011</a>
Slovakia	Slovak Labour Code	<a href="#">08/02/2011</a>
Belgium	Collective agreement no 101 of 21 december 2010 on the information and consultation of employees in community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings	<a href="#">21/12/2010</a>
Belgium	Transnational collective agreement 62 quinquies	<a href="#">21/12/2010</a>
Austria	Federal Law No 101: Amendment of the Arbeitsverfassungsgesetz [Labour Constitution Act], the Post-Betriebsverfassungsgesetz [Post Office Employee Representation Act] and the Landarbeitsgesetz 1984 [Agricultural Labour Act 1984]	<a href="#">14/12/2010</a>
United	2010 No. 1088 TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT The Transnational	<a href="#">06/04/2010</a>

Kingdom	Information and Consultation of Employees (Amendment) Regulations 2010	
Portugal	Lei n°96/2009 de 3 de Setembro - Conselho s de empresa europeus Portuguese transposition law, only availalbe in Portuguese	<a href="#">03/09/2009</a>

In Italia, il processo di trasposizione è iniziato con l'avviso comune del 12 aprile 2011, sottoscritto da CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA e CONFOCOMMERCIO da una parte e da CGIL, CISL e UIL dall'altra parte. Con questo avviso le Parti Sociali, con l'intento di dare piena attuazione alla Direttiva 2009/38/CE, hanno condiviso le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità di coordinamento con le procedure nazionali, assegnano un ruolo preminente alle intese a livello aziendale.

Il Governo ha sottoposto a parere parlamentare, annunciandolo nella seduta n. 710 del 17 aprile 2012, lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 2009/38/CE (Atto del Governo n. 465). La XIV Commissione (Politiche Unione Europea) della Camera dei Deputati, il 23 maggio 2012 ha espresso parere favorevole con la condizione che il Governo rivedesse la formulazione dell'articolo 10, comma 2, dello schema di decreto, al fine di renderlo maggiormente rispondente al dettato della direttiva. Il 30 maggio 2012, dopo aver esaminato anche le osservazioni congiunte delle Parti sociali firmatarie dell'avviso comune, allo schema di decreto legislativo, la 11ª Commissione permanente (Lavoro) ha espresso parere favorevole con osservazioni e raccomandazioni.

Lo schema è stato convertito nel Decreto legislativo n. 113 del 22 giugno 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 174 del 27 luglio 2012 con il titolo : " Attuazione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ". Il provvedimento è entrato in vigore l'11/08/2012.

La CGIL, CISL e UIL nelle loro osservazioni congiunte avevano sottolineato l'importanza di accogliere alcune proposte formulate nell'avviso che non risultavano nello schema di decreto. Sono state recepite tutte tranne:

- il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nell'articolo 10, comma 1 del D. Lgs. 74/2002;
- la formulazione del comma 2 dell'articolo 10 riferito alla possibilità di non comunicare al CAE quelle informazioni che risultino riservate sulla base di "criteri obiettivi";
- La formulazione dell'articolo 17 relativo alle sanzioni

Sostanzialmente due punti nevralgici non sono stati risolti, non c'è stato un rafforzamento del sistema sanzionatorio e non è stata completata la procedura di relazione tra il CAE e le OOSS nazionali.

**Da allora, i Comitati Aziendali Europei ( CAE ), si sono diffusi e sviluppati e sono diventati un punto di riferimento essenziale delle Federazioni Nazionali ed Europee di Categoria e della stessa CES, strettamente connessi ai temi della Partecipazione, dell'Informazione e Consultazione e della Democrazia Economica.**

**Infatti, il Dipartimento ha espresso e comunicato recentemente alla CES, in merito alla posizione del Gruppo di lavoro sulla Partecipazione dei Lavoratori, il seguente parere:**

#### **Fondements de la révision de la Directive sur les sociétés européennes**

La UIL, après une lecture attentive de ce document, soutien la proposition de la CES, que fait du progrès vers une vision européenne de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs et travailleuses.

La UIL croit que les comités d'entreprise européens doivent faire l'objet d'une attention particulière. Il est tout particulièrement important de s'assurer le bon déroulement de négociations pour tous les accord CEE, afin que les règles relatives aux CEE de SE peuvent être élargies à tous le CEE. En considérant que les accords sur les CEE des SE :

- *ont tendance à élargir légèrement le rôle des CEE : par exemple, certains sont habilités à "donner un avis/faire un commentaire", "lancer des projets", "faire des recommandations", entamer des "négociations" et chercher à "atteindre un consensus",*
- *que contiennent souvent des définitions plus précises et plus complètes de l'information et de la consultation,*
- *que ces accords permettent aux membres des CEE de communiquer efficacement avec les représentants des travailleurs à l'échelon national et avec les membres des conseils de surveillance.*

Roma, 8 settembre 2014

# ***Responsabilità Sociale D'Impresa***

**Il tema della CSR, in questi ultimi anni, è stato al centro dell'attenzione dell'Europa e delle Istituzioni nazionali.**

**Nel 2011, infatti, il Dipartimento ha comunicato alla CES, in merito al progetto di Risoluzione “La Responsabilità Sociale dell'Impresa ( RSE ): una nuova strategia della UE per il periodo 2011 – 2014”, il parere della UIL:**

La UIL, in generale, condivide le considerazioni e le proposte della CES in materia di RSE e, soprattutto, la necessità di sviluppare una maggiore concretezza operativa.

La UIL, in particolare, sottolinea e condivide alcune indicazioni e necessità:

- un riferimento più esplicito alle responsabilità “dirette e indirette” delle imprese (punto 7);
- misure più stringenti relativamente alla azione responsabile delle imprese e la indicazione di priorità in materia di principi ( punti 9 e 10 );
- una consultazione più sistematica del movimento sindacale per un approccio plurilaterale equilibrato ( punti 11 e 15 );

A tali fini la UIL condivide e ritiene indispensabile la proposta di costituire nel 2012 un gruppo di lavoro “ad hoc” ( punto 18 ).

Roma, 6 dicembre 2011

**A livello nazionale questi anni sono stati caratterizzati dal confronto con il Ministero del Lavoro e con il Ministero dello Sviluppo Economico per la Definizione e la attivazione del I° Piano di Azione Nazionale ( PAN 2012 – 2014 ) sulla Responsabilità Sociale d'Impresa.**

**Già a dicembre del 2012 la UIL ne anticipava a tutte le sue strutture le Linee e gli Obiettivi fondamentali:**

Data: 12 dicembre 2012

Prot.: 02/12/RS

Servizio: Democrazia Economica

Oggetto: Responsabilità Sociale di Impresa - Piano di Azione Nazionale 2011/14.

Il contesto e lo scenario economico e sociale, a livello internazionale e nazionale, ripropongono, in particolare per l'Italia, il valore e la portata della RSI sul tavolo delle politiche, delle azioni, dei ruoli e delle relazioni tra tutti i soggetti interessati (Governo, Istituzioni, Imprese, Sindacati, Consumatori).

In relazione a quanto segue, riteniamo utile ricordare che la Strategia dello Sviluppo Sostenibile – approvata dalla Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea e ribadita nel 2001 a Goteborg – considera le pratiche socialmente responsabili tra gli strumenti strategici fondamentali per il perseguimento e la attuazione degli obiettivi delle politiche comunitarie.

In Italia, dopo un periodo di stasi ingiustificata, il Governo ha ripreso un percorso fattivo e concreto – che ha visto e vede il coinvolgimento, la partecipazione ed il contributo di tutti gli stakeholders – che dovrebbe approdare alla definizione e approvazione del Piano in oggetto.

In questa direzione il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – a cui il DPR 144 del 2011 ha attribuito la competenza su tale materia e che agisce in rapporto con il Gruppo di Alta Responsabilità della UE e in un quadro di coordinamento interministeriale e con l'INAIL – ha avviato tra la fine del 2011 e i primi mesi del 2012 un confronto con tutti i soggetti interessati – a cui questo Dipartimento ha partecipato e contribuito – allo scopo di dare attuazione alle Linee di Azione per la CSR (Corporate Social Responsibility) previste dalla Comunicazione COM n. 681 del 2011 e realizzare il primo tentativo organico di politiche e azioni su tale materia.

La prima bozza di Piano è stata presentata a tutti gli stakeholders il 15 novembre scorso nella sede istituzionale del Punto di Contatto Nazionale OCSE (PCN) presso il Ministero dello Sviluppo.

Il Piano, che dovrà essere integrato da quanto emerso dal confronto e dai contributi forniti e che investono anche il ruolo del sindacato, dovrebbe seguire, tempi politici permettendo, un percorso prima di consultazione pubblica per via telematica, di presentazione in sede di Commissione Europea poi e, infine (si presume nel mese di gennaio 2013), in sede di Parlamento Italiano per la definitiva approvazione.

Allo stato attuale siamo in grado di anticiparvi gli Obiettivi fondamentali del Piano e le sue Linee prioritarie di Azione:

- OBIETTIVO 1 – far crescere la cultura della Responsabilità Sociale attraverso linee e azioni mirate alla sua diffusione e consapevolezza in termini di approccio strategico allo sviluppo sostenibile delle imprese.
- OBIETTIVO 2 – sostenere le imprese che adottano la RSI con linee e strumenti di incentivazione anche fiscale.
- OBIETTIVO 3 – rafforzare gli incentivi di mercato mediante linee di azione, strumenti e contributi attinenti le sfere della finanza, degli appalti pubblici e dei consumatori.
- OBIETTIVO 4 – interventi di promozione nei confronti delle imprese sociali, del terzo settore e della società civile mediante linee e strumenti tesi a sviluppare le potenzialità e il dialogo con le imprese.
- OBIETTIVO 5 – favorire lo sviluppo delle informazioni, l'adozione e la coerenza di indicatori e standard di qualità e sostenibilità, al fine di accrescere la trasparenza, con particolare riferimento alle dimensioni sociali e ambientali.
- OBIETTIVO 6 – promuovere la RSI nella sfera internazionale delle imprese, mediante azioni, strumenti e standard che qualificano e sostengono le loro iniziative in particolare delle imprese multinazionali.

In particolare, è opportuno sottolineare – a conforto di quanto svolto nel passato e a sostegno dell'impegno futuro – il quadro dei risultati ottenuti dal dialogo e dal confronto tra imprese e sindacato e richiamato nel Piano.

Il Piano, infatti, riepiloga alcuni dei risultati più significativi in materia di RSI:

- il Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile stipulato nel settore bancario il 16 giugno 2004;
- l'Accordo sottoscritto con il Gruppo Gucci nel gennaio 2009;
- gli Accordi sottoscritti con Luxottica a partire dal giugno 2009;
- il CCNL gomma e plastica firmato il 18 marzo 2010;
- l'Accordo del 18 novembre 2010 nel Settore Chimico e farmaceutico;
- il Progetto di "Etica e Impresa" promosso e realizzato dalle Associazioni dei Quadri di Cgil Cisl Uil e dalle Associazioni dei manager e dei Direttori del Personale negli anni dal 2006 al 2010.

Fermo restando che la UIL valuterà i contenuti definitivi del Piano – tenuto anche conto che l'Organizzazione attribuisce particolare importanza all'Obiettivo 3 (in particolare alla questione degli appalti al massimo ribasso) e agli Obiettivi 5 e 6 – è necessario e opportuno richiamare e ricordare il valore e la portata della RSI nel quadro della strategia europea dello sviluppo sostenibile, anche in rapporto alle necessarie strategie per la modernizzazione e la competitività del Sistema Paese di cui l'Accordo sulla Produttività del 16 novembre scorso, ultimo dei vari Accordi sui Nuovi Modelli Contrattuali e sulle Relazioni Industriali in questi ultimi anni, è e sono parte integrante.

Non è superfluo ricordare quanto e come la crisi economica globale abbia posto l'attenzione sul valore strategico di una crescita stabile in grado di rispondere in termini di competitività e di nuovi modelli di relazioni e di fiducia tra impresa, lavoro e società.

La condotta responsabile delle imprese, proprio per la sua capacità di creare valori e produrre benefici materiali e immateriali per tutti, può e deve contribuire ad affrontare queste sfide.

La costruzione e l'affermazione di nuovi modelli contrattuali e di relazioni industriali, seppure non facile, rimette al centro in Italia e in Europa, a partire dal valore della Bilateralità e del Welfare aziendale e territoriale, il ruolo del Sindacato e la partecipazione dei lavoratori ai processi di crescita e di democratizzazione.

Cordiali saluti.

Il Segretario Confederale  
(Lamberto Santini)



**Il Piano ufficiale verrà poi presentato e diffuso nei primi mesi del 2013:**



*Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali  
Direzione Generale del Terzo Settore  
e delle Formazioni Sociali*



*Ministero dello Sviluppo  
Economico  
Direzione Generale per la Politica Industriale  
e la Competitività*

## Indice

### **I. La strategia nazionale**

### **II. Il quadro di riferimento**

1. La strategia europea.
2. L'evoluzione internazionale della RSI e gli impegni del Governo
3. La dimensione territoriale della RSI
4. Gli altri attori coinvolti

### **III. Il Piano d'Azione 2012 – 2014**

#### *L'ambito di intervento*

#### **Tabella 1- Riepilogo degli obiettivi, delle linee prioritarie e degli interventi 2012-2014**

#### **A. OBIETTIVO: Aumentare la cultura della responsabilità sociale presso le imprese, i cittadini e le comunità territoriali**

1. Diffusione della RSI come approccio integrato e strategico dell'impresa
  - a) Azioni di informazione e formazione delle imprese e diffusione delle buone pratiche
  - b) Integrazione della RSI nell'ambito dell'istruzione, della formazione e della ricerca
2. Rendere consapevoli i cittadini e evitare pratiche sleali
  - a) Strumenti per la visibilità delle imprese responsabili
  - b) Azioni per migliorare il livello di fiducia dei consumatori
  - c) Miglioramento dei processi di autoregolamentazione e co-regolamentazione
  - d) Il contributo della PA: trasparenza e legalità

#### **B. OBIETTIVO: Sostenere le imprese che adottano la RSI**

1. Sostegno dal lato dell'offerta pubblica
  - a) Incentivi, sgravi fiscali, premialità e semplificazione

#### **C. OBIETTIVO: Contribuire al rafforzamento degli "incentivi di mercato per la RSI"**

1. Il contributo del mondo finanziario
  - a) Promozione delle iniziative per gli investimenti e il credito sostenibili.
  - b) Finanza etica
2. Appalti pubblici
  - a) Promozione di appalti pubblici che integrino criteri sociali e ambientali.
3. Consumatori
  - a) Reti e forum di consumatori

#### **D. OBIETTIVO: Promuovere le iniziative delle imprese sociali, delle organizzazioni di Terzo settore, di cittadinanza attiva e della società civile**

1. Promozione delle potenzialità sociali ed economiche delle organizzazioni di terzo settore, di cittadinanza attiva e della società civile
  - a) Diffusione della RSI presso le organizzazioni di Terzo settore e sostegno al dialogo con le imprese

#### **E. Favorire la trasparenza e la divulgazione delle informazioni economiche, finanziarie, sociali e ambientali**

1. Informazione, trasparenza e *reporting* delle imprese
  - a) Diffusione e coerenza dei quadri di riferimento e degli indicatori
  - b) Sostegno per l'adozione di standard di sostenibilità e per il reporting extra-finanziario

#### **F. OBIETTIVO: Promuovere la RSI attraverso gli strumenti riconosciuti a livello internazionale e la cooperazione e la solidarietà internazionale**

1. Le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

- a) Attuazione delle Linee Guida OCSE
- 2. Promozione di standard e iniziative internazionali
  - a) Global Compact delle Nazioni Unite
  - b) ISO 26000
  - c) Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)
  - d) Gruppo di lavoro del G20 sulla lotta alla corruzione
- 3. Cooperazione internazionale
  - a) Attrarre le imprese verso i Paesi prioritari della cooperazione italiana e della solidarietà internazionale

## I. La strategia nazionale

La crisi economica internazionale ha richiamato l'attenzione sull'importanza di una crescita sostenibile inclusiva e stabile, basata sulla lotta alla povertà, il rispetto dei diritti umani, del lavoro e dell'ambiente. Allo stesso tempo, in risposta alle sfide competitive per l'accesso alle materie prime, alle conoscenze e alle risorse finanziarie, occorre evitare pratiche sleali e promuovere occupazione di qualità, innovazione tecnologica e efficienza nell'utilizzo delle risorse.

Le conseguenze della crisi hanno minato la fiducia dei cittadini e anche delle imprese rispetto alle prospettive future ed è pertanto necessario rinsaldare il rapporto di fiducia e di scambio tra la Pubblica Amministrazione, l'impresa, quale primario attore economico, e la società, sempre più colpita dagli effetti negativi della crisi.

In risposta alla crisi, **a livello europeo e internazionale**, sono state valorizzate e rilanciate dai Governi le iniziative e gli strumenti per favorire la condotta responsabile delle imprese, dalla rinnovata strategia europea per la Responsabilità Sociale delle Imprese<sup>1</sup> (di seguito RSI o CSR) agli orientamenti ONU e OCSE.

In questo quadro, **la strategia del Governo italiano pone l'accento sull'importanza del ruolo dell'impresa nella società e sulla gestione responsabile delle attività economiche quale veicolo di creazione di valore, a mutuo vantaggio delle imprese, dei cittadini e delle comunità**. Questa convinzione è confortata da due caratteri tipici delle imprese italiane, la capacità di radicamento e di relazione con il territorio in cui operano e la dimensione sociale in termini di relazioni industriali e impegno sociale. Un patrimonio delle nostre imprese che rischia di deteriorarsi sotto la pressione delle dinamiche internazionali e che il Governo intende valorizzare e sostenere attraverso azioni strategiche condivise con tutti i portatori di interesse.

Oltre ad avere ricadute positive sui lavoratori e sul territorio, un corretto **approccio strategico alla CSR** comporta un vantaggio per la competitività delle imprese, in termini di gestione del rischio, riduzione dei costi, accesso al capitale, relazioni con i clienti, gestione delle risorse umane e capacità di innovazione. Agendo sui temi della sostenibilità nella relazione con i portatori di interesse (*stakeholders*) interni ed esterni, l'impresa può prevedere e meglio rispondere alle aspettative della società e anticipare le trasformazioni dei contesti in cui opera differenziandosi, prioritariamente attraverso l'innovazione, rispetto agli altri concorrenti internazionali e accedendo, in questo modo, a nuove risorse, nuovi mercati e a nuove prospettive di crescita.

Nel quadro delle politiche nazionali per la crescita e l'occupazione è riconosciuto, dunque, il ruolo della RSI quale elemento qualificante dei processi aziendali e delle produzioni italiane, favorendo la permanenza nel medio-lungo periodo delle imprese sui mercati globali. E', infatti, attraverso investimenti in risorse umane e conoscenze, relazioni industriali, tutela ambientale, rapporti con il territorio e gli *stakeholders*, lotta alla corruzione - tutti elementi essenziali della RSI - che il *Made in Italy* può rafforzarsi e distinguersi sui mercati.

Fermo restando che **la RSI riguarda comportamenti volontari delle imprese** che vanno oltre il semplice rispetto degli obblighi giuridici, **il Governo**, con la sua azione, **può creare un contesto più propizio** ai comportamenti volontari delle imprese e alle attività del terzo settore, **per favorire il raggiungimento degli obiettivi pubblici** orientati allo sviluppo dell'economia e della società e alla tutela dell'ambiente.

**Il Piano d'Azione nazionale** è attuato sotto l'indirizzo delle due **Amministrazioni capofila**, ossia il **Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** e il **Ministero dello Sviluppo Economico**, nel rispetto delle autonomie e prerogative delle Amministrazioni pubbliche (centrali, regionali e locali) e dei soggetti imprenditoriali, sindacali, delle organizzazioni di terzo settore, di cittadinanza attiva e della società civile che contribuiscono al raggiungimento dei suoi obiettivi. Tale ruolo di indirizzo si inserisce in un'ampia azione, in essere da tempo, delle Amministrazioni pubbliche nazionali, a livello centrale e locale, cui si affiancano, accompagnando l'azione pubblica, le attività delle imprese e le iniziative degli *stakeholders*.

Il Piano d'Azione nazionale **si fonda**, dunque, concretamente **su tutto quanto già realizzato a livello nazionale e, valorizzando le buone pratiche, mira a fornire orientamenti condivisi per le azioni future**.

Data la **natura multidisciplinare e integrata della CSR** è necessario procedere con **un'azione sinergica** tra le istituzioni - ai diversi livelli settoriali e territoriali. Un ruolo chiave hanno naturalmente le imprese ma anche i portatori di interesse (sindacati, lavoratori, consumatori, organizzazioni di terzo settore, società civile), che attraverso un coinvolgimento attivo e la compartecipazione (cd. **approccio multistakeholders**) possono favorire i processi in atto. Allo stesso modo, il coinvolgimento del settore finanziario è necessario per favorire l'accesso delle imprese, in particolare PMI, al capitale e al credito.

---

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo e al Consiglio COM (2011) 681 definitivo

Nella definizione e attuazione del Piano un'attenzione particolare è dedicata alle **PMI** che spesso non dispongono delle risorse finanziarie e delle conoscenze sufficienti ma sono fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi del Governo data la loro numerosità, il radicamento nelle comunità, i legami con le grandi imprese nella catena di fornitura e il ruolo crescente che assumono nell'internazionalizzazione delle produzioni.

Viene, inoltre, riconosciuto il **contributo delle imprese sociali e delle organizzazioni di terzo settore**, di cittadinanza attiva e della società civile per la loro attenzione al territorio e il diretto rapporto con la cittadinanza.

Nel definire i contenuti degli interventi è stato preso a riferimento **l'intero ciclo di vita aziendale** dalla definizione della strategia aziendale, alle azioni e investimenti fino alla rendicontazione, finanziaria e extra finanziaria, delle attività. Inoltre sono previste azioni volte a rafforzare i contesti in cui operano le imprese per rinsaldare la fiducia dei cittadini, favorire il contributo delle forze di mercato, proiettare le azioni nella dimensione internazionale. Più in dettaglio il Piano d'Azione si articola nei seguenti obiettivi.

## **Lo stesso Parlamento Europeo, al punto 2 della Risoluzione adottata il 6 febbraio 2013, pone l'accento sull'importanza strategica della CSR:**

Data 19/03/2013  
Protocollo RS/13  
Servizio La Partecipazione ed i Servizi  
Oggetto Responsabilità Sociale Imprese - Risoluzione del Parlamento Europeo del 6 febbraio 2013

La Responsabilità Sociale delle Imprese (CSR) "... se attuata correttamente e praticata da tutte le imprese e non solo da quelle grandi, può contribuire considerevolmente a ripristinare la fiducia persa, aspetto necessario per una ripresa economica sostenibile, che possa mitigare le conseguenze sociali della crisi economica; ....".

E' quanto sottolineato al punto 2 della Risoluzione del Parlamento Europeo del 6 febbraio 2013 sulla Responsabilità Sociale delle Imprese.

La risoluzione del Parlamento Europeo si inquadra nella strategia comunitaria in materia di crescita e sviluppo sostenibili, con riferimento anche alle comunicazioni "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (COM(2010)2020)" e "Strategia rinnovata della UE per il periodo 2011- 2014 in materia di Responsabilità Sociale delle Imprese ( COM(2011)0681)".

La risoluzione, guardando alle esigenze di ripresa e occupazione, sottolinea inoltre, tra i vari orientamenti e indicazioni, l'importanza della governance di impresa in particolare per quanto concerne le relazioni con i lavoratori e le loro rappresentanze; lo stretto rapporto tra RSI e politiche fiscali; la necessità di attuare modelli innovativi di impresa consolidando il legame tra RSI e competitività; la rilevanza dell'impatto ambientale e sociale migliorando le misure contro le pratiche commerciali sleali e ingannevoli e in materia di appalti pubblici.

Ritengo che tale risoluzione, tenuto anche conto del Piano di Azione nazionale 2012 – 2014 del Governo, costituisce per la UIL un punto di riferimento solido ed essenziale a supporto della linea da noi sempre sostenuta affinché la RSI diventi parte integrante della strategia aziendale complessiva e di un modello di relazioni industriali più avanzato e partecipato.

Cordiali saluti.

Il Segretario Confederale  
(Lamberto Santini)



## **A sottolineare lo stretto rapporto che lega tutti i temi della Partecipazione, il primo CAE a sottoscrivere una dichiarazione congiunta con l'Impresa in materia di CSR è stato quello di Groupama ( Assicurazioni ) :**

Data 12/4/2013  
Protocollo RS/13  
Servizio La partecipazione ed i Servizi  
Oggetto CAE GROUPAMA  
Accordo su Pari Opportunità e Responsabilità Sociale.

Alle Unioni Regionali UIL  
Alle Unioni Nazionali di Categoria:  
UILA – FENEAL – UILTEC – UILM - UILCA  
Al Coordinamento Pari Opportunità

Il Comitato Aziendale Europeo di Groupama ha firmato a Parigi il 15/02/2013, una dichiarazione che ribadisce l'impegno del Gruppo nella lotta contro le discriminazioni e per le pari opportunità, dal momento dell'assunzione e durante tutta la vita lavorativa dei dipendenti.

La dichiarazione si basa sui principi della Responsabilità Sociale delle Imprese, includendo il Patto Mondiale delle Nazioni Unite, l'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, e la dichiarazione prodotta dal dialogo sociale europeo settoriale delle assicurazioni del 26/01/2010.

La dichiarazione congiunta si propone di tradurre il comune impegno tra Groupama e le parti sociali a livello europeo:

- nel prevenire, trattare, eliminare o comunque ridurre i rischi psico-sociali come la violenza, lo stress, le molestie sul luogo di lavoro e le inciviltà;
- nel prevenire ogni forma di discriminazione per tutta la vita lavorativa dei dipendenti e promuovere la diversità come un approccio dinamico e complementare al concetto di non discriminazione;
- nel migliorare la qualità della vita lavorativa dei dipendenti, in relazione con l'efficienza collettiva della società.

La Direzione di Groupama e le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a garantire un dialogo continuo su questi argomenti, che dovrà condurre ad azioni concrete nelle imprese del Gruppo.

La dichiarazione nasce dalla forte convinzione che la gestione della diversità interna attraverso politiche basate sulle pari opportunità e sulla non discriminazione, aiuta a sviluppare una cultura aziendale della diversità, che permetterà di migliorare l'ambiente di lavoro, aumentando così il senso di inclusione, e di realizzare un migliore qualità della vita sul posto di lavoro.

La dichiarazione impone la traduzione della stessa in tutte le lingue presenti nel perimetro del CAE.

Ritengo che tale Accordo possa costituire un valido e utile modello di riferimento per tutti i nostri quadri e delegati impegnati nei CAE allo scopo di sviluppare azioni concrete di negoziazione della tutela dei lavoratori e di rilancio del ruolo dei Comitati Aziendali Europei.

Cordiali saluti.

**Il Segretario Confederale  
(Lamberto Santini)**



### **Nel maggio dello stesso anno, in sede CES, la UIL, insieme a Cgil e Cisl, ha rappresentato e illustrato gli orientamenti e la posizione dei Sindacati Italiani:**

Les trois organisations syndicales se félicitent du projet lancé par la CES qui depuis quelques années était silencieuse sur le sujet. Or, la RSE est un sujet important pour les multinationales, la Commission européenne et il est important que la CES qui porte le message syndical à l'échelle transnationale fasse entendre la voix des travailleurs.

#### **Définition**

Très important de considérer que la RSE est un outil parmi d'autres et qu'il peut être utile pour les travailleurs.

La RSE peut être définie comme tout ce qui se passe au-delà des lois et de la convention collective. Dans les organisations, la RSE n'est pas identifiée en tant que telle mais relève de l'un ou l'autre département (environnement, santé, politiques économiques, société...) selon les sujets.

Les trois organisations syndicales pensent que la nouvelle définition de la RSE par la Commission européenne est bonne, parce que elle dit clairement que la RSE est "la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société". En Italie, les organisations syndicales ont la tradition de la convention collective, du contrat. C'est-à-dire qu'elles ne sont pas opposées aux pratiques volontaires des entreprises à condition que les pratiques volontaires associent les organisations syndicales. Ces conventions, contrats s'appliquent à toutes les entreprises. Les PME ne font pas beaucoup de RSE car la RSE est une question d'argent.

Les trois organisations syndicales n'ont pas rédigé de document commun sur la RSE mais elles travaillent ensemble sur le sujet avec le nouveau Gouvernement italien.

De la chute du gouvernement Prodi à 2012, le Gouvernement italien n'a pas travaillé sur la RSE. Les trois organisations syndicales n'ont donc pas travaillé avec le gouvernement mais ont signé des conventions de branche ou des contrats dans les entreprises dans lesquelles étaient inclus des sujets de RSE ou qui portaient uniquement

sur un sujet de RSE. Les trois organisations syndicales ont également signé des accords-cadres internationaux ou européens dans des multinationales italiennes qui garantissent les mêmes droits à tous les salariés de l'entreprise. Par rapport aux normes, il est important de distinguer les normes publiques des normes privées. Les normes qui doivent être mises en œuvre en priorité sont la Déclaration tripartite de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les organisations syndicales italiennes sont très actives dans le PCN de l'OCDE. Elles ont beaucoup insisté au moment de la révision des principes directeurs de l'OCDE pour que c'était un nouveau chapitre sur les droits de l'homme et pour que agissait en place le principe de la due diligence. Des normes internationales et volontaires comme l'ISO 26000 et la GRI sont utiles mais n'ont pas la même légitimité que les normes publiques. Les trois confédérations ont participé aux travaux du comité miroir de l'organisme de normalisation italien sur l'ISO 26000. Elles pensent que c'est la norme privée la plus complète et que c'est une bonne chose qu'elle ne soit pas certifiable. Elle peut être utile à une entreprise qui souhaite comprendre ce qu'est la RSE. Aujourd'hui, c'est la CGIL qui préside le comité miroir ISO 26000 de l'organisme de normalisation. Ainsi les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, préparés par les Nations Unies, sont très utiles, selon les syndicats italiens, en particulier en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs en sous-traitance.

Par rapport à la Global Reporting Initiative, la CGIL a participé, à la demande de la Confédération syndicale internationale, à l'élaboration des lignes directrices de la G4. Elle travaillait dans le groupe sur les frontières de l'entreprise.

### **Pratiques**

#### Négociation sociale sur la RSE

La RSE est un outil parmi d'autres ; il ne substitue pas à la loi ou à la convention collective mais des thématiques RSE doivent être incluses dans les conventions collectives. Ainsi, plusieurs branches (banque et assurance, chimie, énergie) ont inclus dans la convention collective des thématiques RSE : égalité femme/homme, conciliation vie professionnelle/vie privée, santé au travail...

Pour les organisations syndicales, la branche est le niveau le plus pertinent. Avant de développer les pratiques au niveau des entreprises, il faut développer la RSE au niveau de la branche.

Le comité d'entreprise européen peut également être un bon niveau pour négocier des accords sur la RSE ou sur un des sujets de la RSE. Le 15 février la collègue de l'UIL, en tant que secrétaire, signera dans le cadre du comité d'entreprise européen de Groupama un accord. Dans ce cas, la mise en œuvre et le suivi de l'accord doivent faire l'objet d'une attention particulière sinon l'accord ne sert à rien (cf. chartes ou des codes de conduite).

#### Sous-traitance

C'est un des thèmes prioritaires que les organisations syndicales souhaiteraient voir traité. En Toscane, l'administration régionale a financé la certification SA 8000 pour les petites et moyennes entreprises locales, mais il n'est pas certain qu'il ait réellement amélioré les conditions de travail chez les sous-traitants. En effet, certaines PME ont bénéficié des incitations fiscales proposées par les pouvoirs publics pour se faire certifier SA 8000 mais elles n'ont rien fait pour améliorer leurs pratiques. En outre, en Toscane, les organisations syndicales régionales ont été impliquées dans des initiatives de RSE avec les employeurs.

Un des meilleurs exemples sur l'amélioration des conditions de travail chez les sous-traitants et fournisseurs est le travail accompli par Gucci et les organisations syndicales italiennes sur la SA 8000. Les organisations syndicales italiennes organisent aussi des campagnes sur le travail illégal dans l'agriculture et la construction.

La SA 8000 a été choisie comme norme car il y a 9 ans, lorsque l'accord Gucci a été signé par l'employeur et les organisations syndicales, la SA 8000 était un standard sérieux et assez unique en ce domaine. Aujourd'hui, la SA 8000 n'est plus le meilleur standard.

#### Formation

Dans le passé, de nombreuses formations, conférences... sur la RSE ont été organisées par les syndicats sur la RSE à différents niveaux (national, local...) en utilisant les fonds européens. Depuis quelques années elles sont plus rares car il y a d'autres sujets plus urgents à traiter et que ce n'était plus un sujet pour la CES.

Les syndicats italiens demandent à la CES d'organiser des cours de formation au niveau européen sur la responsabilité sociale des entreprises.

### **Perspectives**

#### Alliances avec d'autres parties prenantes

/ ONG : Il faut insister sur le fait que les travailleurs et leurs représentants ne sont pas une partie prenante comme les autres parce qu'ils sont à l'intérieur de l'entreprise. Les organisations syndicales ont donc une place privilégiée pour traiter de la RSE. Il peut y avoir des discussions avec les autres parties prenantes, des consultations et des expertises mais ce n'est pas de la négociation au sens de la négociation collective.

Les organisations syndicales CGIL et CISL rencontrent formellement les ONG dans le cadre du forum sur l'investissement socialement responsable et la finance responsable. L'UIL rentrera dans le forum l'année prochaine.

Les organisations syndicales ont également des échanges sur des sujets spécifiques mais elles n'ont pas conclu de partenariats formels.

/consommateurs

Il existe des liens structurels avec les associations de consommateurs. Les trois syndicats italiens ont aussi leur propre association qui défend les droits des consommateurs.

/ pouvoirs publics : en 2012, conformément à la demande la Commission européenne, le Ministère du travail et celui du développement économique ont préparé la stratégie de l'Italie en matière de RSE (il s'agit en fait d'un état des lieux de la RSE en Italie); le Ministère de l'environnement n'est pas associé au projet. Les organisations syndicales ont amendé le texte mais elles ne savent pas quelles sont leurs remarques qui seront prises en compte. Un des points les plus intéressants de la stratégie italienne est que le Gouvernement souhaite organiser un forum des parties prenantes sur la RSE; il regroupera les administrations publiques, les syndicats, les employeurs, les ONG. Les organisations syndicales souhaitent que les conditions de travail dans la chaîne de sous-traitance soient un sujet prioritaire pour la plate-forme. Pour l'instant, le projet de forum est en attente car des élections doivent avoir lieu en Italie.

#### Reporting

La CES doit porter le sujet au niveau européen pour le rendre obligatoire ; c'est le bon niveau pour que les pays de l'Union européenne le rende ensuite obligatoire. En Italie, les organisations syndicales ont travaillé sur les bilans sociaux mais ceux-ci en sont pas obligatoires. Des entreprises ont des pratiques volontaires de reporting mais il n'y a pas de lignes directrices même si certains secteurs comme le secteur financier ont travaillé sur un cadre de reporting. Le problème du reporting c'est que comme il n'est pas obligatoire les entreprises racontent ce qu'elles veulent. Le Gouvernement est en train de réfléchir à ce sujet.

#### Normes

Les organisations syndicales doivent soutenir principalement les normes de l'OIT et de l'OCDE et seulement en second choix les normes privées qui peuvent être utiles et dans lesquelles les organisations syndicales ont un rôle à jouer comme la GRI et l'ISO 26000.

En juin, le Gouvernement italien présentera un plan pour mettre en œuvre les principes des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les multinationales ; les organisations syndicales sont associées à la réflexion.

#### Audits sociaux/ certification

Les trois organisations ne croient pas beaucoup aux audits sociaux. Elles savent qu'il y a eu des problèmes avec la SA 8000 au Bangladesh. Les trois organisations ont travaillé sur l'ISO 26000 qui n'est pas une norme certifiable. Il est important que les entreprises aient des lignes directrices sur la RSE et sues les travailleurs et les employeurs travaillent ensemble sur la RSE.

#### **Attentes par rapport à la CES**

Les trois organisations syndicales répètent que ce projet est une bonne chose d'une part, pour porter un message à destination de la Commission européenne, d'autre part, pour que la CES ait un message à destination de ses affiliés.

La CES doit donner l'impulsion. Il faut qu'elle organise des conférences, des séminaires pour faire comprendre que la RSE est un outil qui peut être utile à certaines conditions.

Elle pourrait organiser une formation, des échanges sur la RSE pour que les organisations syndicales qui sont représentées dans des comités d'entreprise européens, par exemple, puisse comprendre les différentes approches de la RSE.

Organisation d'une formation sur la sous-traitance : quelles sont les législations et les pratiques syndicales sur le sujet ? Comment la CES pourrait aider ses affiliés à travailler sur la main d'œuvre illégalement « importée » pour travailler en Italie (exemple de Prato).

Position sur les normes : la CES devrait proposer un texte sur les normes pour préciser celles qui doivent être principalement défendues par les organisations syndicales. Même si la GRI et l'ISO 26000 sont utiles, les organisations syndicales ne peuvent pas les mettre au même plan que des normes publiques.

Position sur le reporting : la CES devrait demander que le reporting soit obligatoire.

Création d'un groupe de travail ad hoc sur la RSE : dans le passé, le thème de la RSE était abordée dans différents groupes au niveau de la CES. Il faudrait que la CES structure la réflexion syndicale à l'échelle européenne et créé un groupe de travail ad hoc. Celui-ci permettrait d'échanger sur les cadres normatifs de la RSE dans les différents pays européens ce qui permettrait d'élaborer une position de la CES sur la RSE. Il pourrait également, par exemple, préparer les réunions du forum multi parties prenantes sur la RSE de la Commission. Cela permettrait aux organisations syndicales nationales qui participent au forum de ne plus être des spectatrices pendant les discussions mais de participer et de défendre des positions communes.

**A luglio del 2013, in seguito alla tragedia del Bangladesh e agli orientamenti emersi in sede di confronto all'interno del PCN ( Punto di Contatto Nazionale sulla CSR – Ministero dello Sviluppo Economico ), il Dipartimento ha voluto ribadire l'importanza della responsabilità Sociale d'Impresa :**

Data 23/7/2013

Protocollo RS/13

Servizio La partecipazione ed i Servizi

Oggetto Responsabilità Sociale d'Impresa - Riepilogo Eventi e Scenario

Il quadro d'insieme in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) che si ricava dagli ultimi eventi e incontri a livello internazionale e nazionale e dalle recenti iniziative della CES – di cui vi diamo ampia e dettagliata informazione negli allegati – investe fortemente e in modo critico i principi e gli strumenti di partecipazione e di negoziazione dei lavoratori e i livelli di tutela dei loro diritti fondamentali.

La incidenza trasversale della RSI nelle politiche di investimento e sulla qualità della tutela della occupazione e delle condizioni sociali emerge con sempre maggiore forza e chiarezza non solo ed in particolar modo nei paesi emergenti, ma anche in Europa e in Italia, a partire dal ruolo delle imprese multinazionali nei settori chiave, in particolare quelli manifatturieri, delle telecomunicazioni e della finanza.

Il tragico incidente in Bangladesh e le violazioni delle Linee Guida OCSE in India e Messico dimostrano chiaramente quanto e come per le imprese, in particolare per quelle multinazionali – in un mercato globale stressato dalla crisi e dotato di regole ancora insufficienti nel merito, nella condivisione e nella applicazione – il fatturato e la redditività degli investimenti, pur producendo occupazione, fanno premio sui livelli di tutela sociale e ambientale.

Ciononostante, il sistema delle relazioni internazionali e le iniziative delle Istituzioni e delle Parti Sociali nelle sedi dei Global Forum stimolano e producono a livello locale azioni e politiche destinate ad alzare il livello delle responsabilità negoziali di imprese e lavoratori e di quelle politiche dei Governi (l'impegno tripartito in Bangladesh; l'India, con tutti i limiti del caso, è il primo paese che renderà obbligatoria la CSR; i 45 Punti di Contatto Nazionale riuniti a Parigi, hanno emesso per la prima volta una dichiarazione congiunta sulla tragedia in Bangladesh).

In relazione alle problematiche della RSI inerenti il nostro Paese, il Piano di Azione Nazionale per i periodi 2012 – 2014 e 2014 – 2016 rappresenta una sfera di interesse primario sul piano delle prospettive.

Infatti, dalla recente riunione del Punto di Contatto Nazionale (nel cui ambito, in sede di Ministero dello Sviluppo Economico, è stata prestata particolare attenzione alla filiera del Tessile in seguito alla tragedia del Bangladesh) e dal confronto con il Ministero del Lavoro e con il MISE sono emersi infatti alcuni elementi importanti:

- il PAN Italia, di cui vi abbiamo dato ampia informazione in passato, data la sua valenza riconosciuta in Europa in termini strategici e di merito, sarà al centro di un progetto di studio e collaborazione con Danimarca, Germania e Francia;
- a settembre il Ministero del Lavoro, in collaborazione con quello delle Finanze, attiverà gli Sportelli RSI;
- ai fini del monitoraggio del PAN in corso e di definizione di quello successivo si allarga la platea dei soggetti consultati, in primo luogo le Associazioni dei Consumatori (nel merito la nostra Associazione ADOC – nel giudicare fondamentale la stesura del PAN data l'importanza della RSI nel rapporto consumatori-imprese, in particolare le multinazionali e la filiera produttiva – intende contribuire fattivamente al dialogo continuo con imprese ed enti locali per il miglioramento dei servizi di trasporto e sanitari);
- infine, è in corso di definizione il Progetto Interregionale (vedere PAN) per la realizzazione di una Piattaforma di Indicatori finalizzati alla formalizzazione di criteri comuni e condivisi di valutazione della responsabilità sociale e ambientale e della sostenibilità delle imprese (il Progetto prevede un percorso di consultazione di tutti gli stakeholders a livello regionale e nazionale).

A conclusione di quanto esposto ritengo utile e necessario sottolineare alcuni concetti:

- la Responsabilità Sociale d'Impresa, nonostante da disattenzione ancora diffusa – sebbene giustificata dalle emergenze e da una informazione non capillare e condivisa – è e resta un'asse fondamentale e strategico della sfida per uno sviluppo sostenibile e duraturo;
- il sostegno di quest'asse, a partire dalla azione nei luoghi di lavoro in particolare nelle imprese multinazionali per quanto attiene alle materie di competenza dei CAE, è costituito dalla partecipazione consapevole e dal rafforzamento della sinergia tra tutti gli strumenti di responsabilità d'impresa, innanzitutto la funzione negoziale;
- il comportamento e la condotta responsabili delle imprese devono diventare e costituire parte integrante di prassi corrette in materia di appalti e di investimenti, ambientali e sociali, e di governance;
- per tutti occorre valorizzare, in termini di tutela e applicazione, la catena dei valori di legalità, trasparenza, pubblicità delle informazioni, rispetto dei diritti dell'uomo, cittadino e lavoratore.

In questa prospettiva la Responsabilità Sociale d'Impresa, in stretto rapporto con la azione dei nostri rappresentanti nei Comitati Aziendali Europei, è parte integrante del nostro modello di partecipazione e contrattuale, e quindi asset strategico della UIL in Italia e in Europa.

Cordiali saluti.

Il Segretario Confederale  
(Lamberto Santini)



**Il Punto di Contatto Nazionale ( PCN ) – così come gli altri 44 presenti in Europa e nel resto del mondo – è la sede nazionale in cui tutti gli Stakeholders economici e sociali si confrontano per verificare, migliorare e attuare le normative internazionali e nazionali in materia di Responsabilità Sociale.**

**In tale sede, il Dipartimento Democrazia Economica della UIL, ha contribuito al confronto e alle decisioni di merito su una serie di problematiche fondamentali:**

#### Comitato Punto di Contatto Nazionale OCSE

- Piattaforma nazionale di indicatori sulla Responsabilità sociale d'impresa, che è una delle azioni previste nel Piano d'Azione nazionale per la responsabilità sociale d'impresa (2012-2014) ed è finalizzata ad allineare i criteri utilizzati dalle Pubbliche Amministrazioni, in particolare regionali ma non solo, nel valutare la responsabilità sociale delle imprese. La piattaforma è stata elaborata, con il contributo del MISE-PCN e il supporto scientifico dell'Università di Genova, nell'ambito del progetto interregionale "Creazione di una rete per la diffusione della responsabilità sociale delle imprese" che vede come Regioni capofila la Regione Veneto e la Regione Toscana. Al progetto hanno partecipato 13 Regioni italiane e hanno aderito, oltre al Ministero dello Sviluppo economico, anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il Ministero dell'Agricoltura/INEA e l'INAIL. L'esigenza è quella di disporre di una piattaforma comune e condivisa che richiami i principali riferimenti regionali, nazionali e internazionali in materia di responsabilità sociale e nella quale le imprese, indipendentemente dalla collocazione geografica, si possano riconoscere.
- Piano di Azione del PCN in relazione ai fatti di Rana Plaza, Bangladesh : il MISE ha intrapreso un percorso di dialogo e confronto con le imprese coinvolte nell'incidente del Rana Plaza, al fine di diffondere adeguati sistemi di due diligence e monitoraggio della catena di fornitura a partire dalle competenze già acquisite sul campo in questi anni dalle imprese e dalle istituzioni e attivando sistemi strutturati ed efficaci di coinvolgimento degli stakeholders. E' stato elaborato un rapporto per diffondere le buone pratiche " Raccomandazioni del PCN italiano in attuazione delle Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali", presentato in occasione della riunione annuale dei PCN OCSE e del Global Forum on Responsible Business Conduct (OCSE, 23-27 giugno 2014) nella sessione dedicata al tema della sostenibilità delle catene di fornitura nel tessile-abbigliamento con particolare riferimento all'incidente del Rana Plaza. Principio fondamentale è la cooperazione delle imprese con governi e istituzioni tramite un approccio che includa tutti gli attori, compresi i sindacati e la società civile.
- Piano sui Diritti Umani (Business Human Rights) richiesto dalla Commissione Europea, redatto dal MAE, in relazione allo stesso il 13 novembre 2013, presso la Camera dei Deputati, si è tenuto un evento di presentazione del Rapporto Imprese e Diritti Umani.
- Informativa sulla proposta di Direttiva europea COM(2013)207, recante principi e disposizioni volte a introdurre obblighi di divulgazione per l'informativa non finanziaria e di informazioni sulla diversità da parte di talune società e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

**Nel quadro dei rapporti internazionali, Lamberto Santini, a nome della UIL, ha rappresentato il Modello UIL della Partecipazione e della CSR anche nel confronto con i paesi della ex Unione Sovietica.**

"Social Partnership as a Factor for Ensuring the Sustainable Social and Labor Relations: Uzbekistan's Experience and Further Development Prospects"

August, 2013, City of Tashkent ( **UZBEKISTAN** )

Grazie per avermi invitato a questa conferenza sulla necessità di garantire relazioni sociali e di lavoro sostenibili e sullo studio di esperienze straniere in questo ambito. Spero che l'esperienza italiana possa essere un esempio a cui si può attingere per rafforzare le relazioni sociali nel vostro paese.

Desidero, pertanto, cogliere questa occasione per condividere le nostre prospettive e alcune riflessioni sulla condotta del dialogo sociale e di tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori in materia di lavoro, perché il dialogo sociale è un fattore di resilienza per superare gli effetti della crisi.

Rafforzare e promuovere le attività delle parti sociali a tutti i livelli (Europeo, nazionale, settoriale, regionale e aziendale) sono cruciali per il successo. In Europa, il decentramento è stata una delle principali tendenze della contrattazione collettiva nel corso degli ultimi 20-30 anni, il punto di riferimento per i negoziati in materia di salari e condizioni di lavoro si è allontanato dal livello nazionale e settoriale verso il livello aziendale. Lo stato preoccupante delle relazioni industriali in Europa è accompagnato da una mancanza di fiducia nelle istituzioni. Per ripristinare la fiducia dei cittadini, dobbiamo rafforzare anche il dialogo sociale, in particolare nei paesi in cui è debole. Il contesto europeo è rappresentato nella settima edizione di relazioni industriali in Europa. Il rapporto prodotto dalla Commissione europea, di cui vi manderò una copia, è progettato per fornire dati solidi e testimonianze analitiche per politiche sane in materia di dialogo sociale. L'evidenza mostra che come la crisi è proseguita, le relazioni industriali sono diventati più conflittuali.

Nel quadro della natura indivisibile dei diritti civili e sociali, sanciti dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, la UIL sostiene la famiglia come base per un modello sociale sostenibile e, in questo senso, sostiene il welfare aziendale considerato come un insieme di garanzie e benefici sociali che vanno dalle visite mediche all'orario di lavoro ridotto per le donne con i bambini, l'acquisizione di strumenti di formazione per i figli dei lavoratori, asili, trasporti collettivi e molti altri soggetti, in stretto contatto con gli organismi territoriali.

La Responsabilità Sociale delle Imprese ( CSR ) "...se attuata correttamente e praticata da tutte le imprese e non solo da quelle grandi, può contribuire considerevolmente a ripristinare la fiducia persa, aspetto necessario per una ripresa economica sostenibile, che possa mitigare le conseguenze sociali della crisi economica; ...."

E' quanto sottolineato al punto 2 della Risoluzione del Parlamento Europeo del 6 febbraio 2013 sulla Responsabilità Sociale delle Imprese.

La risoluzione del Parlamento Europeo si inquadra nella strategia comunitaria in materia di crescita e sviluppo sostenibili, con riferimento anche alle comunicazioni "Europa 2020 – Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (COM(2010)2020)" e "Strategia rinnovata della UE per il periodo 2011- 2014 in materia di responsabilità sociale delle imprese ( COM(2011)0681)".

La risoluzione, guardando alle esigenze di ripresa e occupazione, sottolinea inoltre, tra i vari orientamenti e indicazioni, l'importanza della governance di impresa in particolare per quanto concerne le relazioni con i lavoratori e le loro rappresentanze; lo stretto rapporto tra RSI e politiche fiscali; la necessità di attuare modelli innovativi di impresa consolidando il legame tra RSI e competitività; la rilevanza dell'impatto ambientale e sociale migliorando le misure contro le pratiche commerciali sleali e ingannevoli e in materia di appalti pubblici.

Ritengo che tale risoluzione costituisca per la UIL un punto di riferimento solido ed essenziale a sostegno della linea da noi sempre sostenuta affinché la RSI diventi parte integrante della strategia aziendale complessiva e di un modello di relazioni industriali più avanzato e partecipato.

Il quadro d'insieme in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) che si ricava dagli ultimi eventi e incontri a livello internazionale e nazionale e dalle recenti iniziative della CES – di cui vi diamo ampia e dettagliata informazione negli allegati – investe fortemente e in modo critico i principi e gli strumenti di partecipazione e di negoziazione dei lavoratori e i livelli di tutela dei loro diritti fondamentali.

La incidenza trasversale della RSI nelle politiche di investimento e sulla qualità della tutela della occupazione e delle condizioni sociali emerge con sempre maggiore forza e chiarezza non solo ed in particolar modo nei paesi emergenti, ma anche in Europa e in Italia, a partire dal ruolo delle imprese multinazionali nei settori chiave, in particolare quelli manifatturieri, delle telecomunicazioni e della finanza.

A conclusione di quanto esposto ritengo utile e necessario sottolineare alcuni concetti:

- la Responsabilità Sociale d'Impresa, nonostante da disattenzione ancora diffusa – sebbene giustificata dalle emergenze e da una informazione non capillare e condivisa – è e resta un'asse fondamentale e strategico della sfida per uno sviluppo sostenibile e duraturo;
- il sostegno di quest'asse, a partire dall'azione nei luoghi di lavoro in particolare nelle imprese multinazionali per quanto attiene alle materie di competenza dei CAE , è costituito dalla partecipazione consapevole e dal rafforzamento della sinergia tra tutti gli strumenti di responsabilità d'impresa, innanzitutto la funzione negoziale;
- il comportamento e la condotta responsabili delle imprese devono diventare e costituire parte integrante di prassi corrette in materia di appalti e di investimenti, ambientali e sociali, e di governance;
- per tutti occorre valorizzare, in termini di tutela e applicazione, la catena dei valori di legalità, trasparenza, pubblicità delle informazioni, rispetto dei diritti dell'uomo, cittadino e lavoratore.

In questa prospettiva la Responsabilità Sociale d'Impresa, in stretto rapporto con l' azione dei nostri rappresentanti nei Comitati Aziendali Europei, è parte integrante del nostro modello di partecipazione e contrattuale, e quindi asset strategico della UIL in Italia e in Europa.

Vi invitiamo a utilizzare le linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, che sebbene siano di natura volontaria, noi riteniamo che sono strumenti utili per fare la differenza necessaria in campo.

Essi sono necessari per rafforzare il ruolo dell'OIL. In effetti, l'intero quadro degli strumenti internazionali in materia di RSI attinge e si riferisce alle otto Convenzioni fondamentali dell'OIL, che impongono obblighi agli Stati, imprese e sindacati. Ho letto nella presentazione della vostra Conferenza, che, nel corso del processo di democratizzazione e di riforme di mercato condotte nella Repubblica di Uzbekistan in anni di indipendenza, sono stati formati principi giuridici di partenariato sociale. 13 Convenzioni OIL, tra cui le "On Application of LA Principles to Establishment and Conduction of Collective Negotiations" (#98), "On Assistance in Collective Negotiations" (#154) , sono state ratificate. Ma la "Convenzione concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale" (# 87) non è stata ratificata. E 'necessario per tutti impegnarsi a risolvere alcune questioni in sospeso, come la violazione della "Convenzione sulla proibizione e l'azione immediata per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile" (# 182). A questo proposito, Vi consigliamo di accettare la missione tripartita dell'OIL al fine di non perdere le opportunità offerte dal sistema di preferenze generalizzate con l'Unione europea.

**Nel quadro dei rapporti e del confronto a livello europeo, il Dipartimento si è anche espresso su una materia, la Governance non Finanziaria, particolarmente legata e fondamentale nella gestione della CSR:**

**Data** 18/09/2013  
**Protocollo** RS/13  
**Servizio** La partecipazione ed i Servizi  
**Oggetto** CSR.

**a Richard Howitt MEP**  
European Parliament Rapporteur on Corporate Social Responsibility

Dear Mr. Howitt,

in relation to your proposal of Legislation on Non-Financial Reporting, it is our advice on the merits:

- We consider positively and We agree your proposal to establish a obligatory European requirement for larger companies, with the parameters you have indicated, to report non-financial information.
- Equally We consider positively and We agree your proposal to require large listed companies to provide information on their diversity policy, with the objectives of such a policy, its implementation and the results obtained.

Hoping that your proposal should be welcomed, please keep us informed of concerning developments.

**Il Segretario Confederale**  
**(Lamberto Santini)**



**A novembre l'ETUI ( European Trade Union institute ) ha approvato un Progetto Unitario di Formazione sulla CSR ( il Corso è stato realizzato nel 2014 ).**

L'approccio sindacale e partecipativo alla responsabilità sociale di impresa. Modelli, esperienze, prospettive.

Il tema della responsabilità sociale dell'impresa, dopo un periodo di parziale oblio, sta tornando all'attenzione dell'opinione pubblica e sindacale oltre che delle istituzioni.

Sono numerose le imprese private e gli enti pubblici che riconoscono l'impatto sociale della loro azione e si dichiarano attente a svilupparne gli aspetti positivi e ridurre quelli negativi. Un fatto positivo a patto che non si tratti di un'azione di mero *marketing* per conquistare consenso all'interno ed all'esterno.

La responsabilità sociale di impresa nell'attuale scenario economico e sociale sia nazionale che internazionale, se correttamente intesa, può costituire un fattore fondamentale per uno sviluppo sostenibile e partecipato e la sua trasversalità, ai fini della crescita, della competitività e del lavoro, appare con sempre più forza e chiarezza.

La reale consistenza dell'assunzione di responsabilità sociale da parte della direzione aziendale si verifica nelle azioni tese a favorire la partecipazione concreta degli attori interessati.

Innanzitutto il sindacato che può rivendicare questo primato in quanto organizzazione di rappresentanza autonoma degli interessi dei lavoratori dipendenti, ovvero che rappresenta valori ed interessi espressi dai soggetti più coinvolti nell'attività dell'impresa di produzione di beni o erogazione di servizi. La partecipazione sindacale è un indicatore di qualità concreta e solidità di orientamento nel processo di assunzione di responsabilità sociale da parte dell'impresa, allo stesso tempo è importante il coinvolgimento e la presenza sindacale nei processi istituzionali, regionali, nazionali ed europei, che riguardano la Responsabilità Sociale d'Impresa.

La dimensione, insieme territoriale e transnazionale, della Rsi ne fa poi un tema cruciale anche per i Comitati Aziendali Europei.

Tutto ciò richiama la responsabilità del sindacato nell'essere un interlocutore capace di comprendere e favorire tale processo in un ottica di sostegno a dinamiche partecipative. Oggi più che mai di fronte a questi processi non può lasciare alle controparti il ruolo di protagonista con la consapevolezza che le dimensioni rispetto alle quali si sviluppa la responsabilità sociale di impresa sono molteplici e la quella globale è tra gli elementi più caratterizzanti..

**Destinatari:** operatori e dirigenti sindacali di strutture pubbliche e private che realizzano o intendono avviare strategie sindacali di contrattazione e partecipazione sulla responsabilità sociale dell'impresa a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo.

**Obiettivo del corso** è acquisire le competenze essenziali per:

conoscere il quadro giuridico nazionale ed internazionale relativo alla Rsi;  
rendere il sindacato un protagonista dei processi di assunzione di responsabilità sociale delle imprese ad ogni livello;  
realizzare contrattazione per accrescere il numero di imprese che assumono in modo esplicito e formalizzato la responsabilità dell'impatto sociale della loro azione;  
partecipare attivamente come sindacato nel riconoscere e valutare tale impatto.

#### **Contenuti del corso**

definizione del concetto di responsabilità sociale e riferimenti teorici;  
il quadro giuridico nazionale e internazionale e gli strumenti internazionali ed intergovernativi nel campo della responsabilità sociale:  
le linee guida Ocse sulle multinazionali e i punti di contatto nazionali di controllo sulle attività delle multinazionali; le convenzioni e le linee guida sulle multinazionali dell'Ilo; le linee guida ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni, i principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani.;  
gli approcci, i modelli e le buone prassi realizzati in Europa e nel mondo;  
Le politiche della Ces e dell'Ituc e le prospettive dell'evoluzione del quadro normativo sulla responsabilità sociale d'impresa;  
i piani nazionali sulla Responsabilità Sociale;  
i bilanci sociali e gli strumenti per la valutazione e la comunicazione della responsabilità sociale d'impresa;  
analisi e discussione sui caratteri delle esperienze più significative.

**Nel dicembre 2013, presso la sede nazionale UIL, si è svolto il seminario unitario, introdotto da Lamberto Santini, per illustrare le Linee Guida OCSE per le Multinazionali, il loro utilizzo, il ruolo del sindacato, le opportunità di coordinamento e di monitoraggio del Punto di Contatto Nazionale – PCN, istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico.**

Nel suo intervento introduttivo, Lamberto Santini, ha innanzitutto ricordato che la Guida Sindacale che il TUAC ha pubblicato indica i diritti tutelati e le aree di attività al fine di far conoscere questo strumento, vincolante per i Governi, e di indirizzare le organizzazioni sindacali nazionali al suo utilizzo nel caso di violazione da parte di aziende multinazionali.

Santini ha inoltre sottolineato la rilevanza di questa iniziativa, tenuto conto del ruolo crescente delle multinazionali nell'economia europea e internazionale e della necessità, di conoscere a fondo gli strumenti a disposizione per una attività economica che tenga conto anche del rispetto delle norme fondamentali del lavoro e degli standards ambientali condivisi a livello internazionale.

*“La legalità e i diritti dei lavoro – ha affermato Santini – devono venire prima di qualsiasi interesse economico.”*

Santini, infine, dopo aver sottolineato la centralità dei Comitati Aziendali Europei ( CAE ) e della Contrattazione Collettiva, ha sottolineato l'importanza della partecipazione che *“ va intesa come rapporto paritario tra impresa e lavoro, che potrebbe realizzarsi attraverso il ruolo istituzionale dei fondi pensione come elemento forte integrativo, importante anche per la ripresa economica di questo paese: se non si creano posti di lavoro non c'è speranza per l'economia.”*

# ***La Riforma del Sistema Professionale***

**LA Riforma del mondo delle Professioni ha visto il Dipartimento Democrazia Economica della UIL impegnato su tale fronte fin dal lontano 2006.**

**LA RIFORMA DELLE PROFESSIONI  
PER LA QUALITA' DEI SERVIZI E PER L'OCCUPAZIONE**

CNEL - 27 marzo 2006

**LA PROPOSTA di CGIL CISL UIL**

Relazione introduttiva di **Romeo Scarpari - UIL**

Il valore politico della proposta che oggi vi presentiamo e' chiaro e semplice.

Vogliamo che la riforma delle professioni sia innovativa e di cambiamento, che rompa definitivamente con le logiche del passato e con l'egemonia dei gruppi di interesse.

Una riforma che ponga al centro l'interesse di tutti.

Vogliamo che la riforma delle professioni sia realizzata nella prossima legislatura.

Il nostro obiettivo e' che si volti pagina sul serio. Di fronte alla necessita' di riformare un sistema che e' di supporto strategico allo sviluppo dell'economia e del mercato del lavoro – come da molti anni cgil cisl e uil sostengono e sollecitano – il governo berlusconi ha fallito. E questo e' un fatto.

Ma e' un fatto che anche i precedenti governi non sono riusciti a condurla in porto. Ragioni diverse, anche oggettive – ma tutte e sempre riconducibili al prevalere dei poteri e degli interessi di parte e corporativi e quindi alla negazione del cambiamento e delle scelte innovative – hanno determinato di fatto la non attuazione di una riforma necessaria.

Una necessita' richiamata da tempo e con autorevolezza dall'antitrust. Una necessita' posta con forza e con fondate ragioni dall'associazionismo professionale. Una necessita' riconosciuta anche dagli ordini professionali, seppure con accenti diversi dalle associazioni. Una necessita' che le imprese hanno riaffermato anche di recente.

Oggi, diamo atto a entrambi gli schieramenti di riconfermare questa necessita' e la conseguente volonta' attuativa. Lo fa il centro-sinistra nel suo programma, con motivazioni e finalita' dichiarate. Lo fa il centro-destra, in modo molto asciutto e scarno indicando solo il titolo - "nuova legge sulle professioni". La condivisibilita' o meno e' da verificare sul campo delle scelte politiche e legislative.

Dunque e a questo scopo la nostra proposta intende aprire il confronto con le forze politiche , con il garante della concorrenza e del mercato, con le imprese e con il variegato e dinamico mondo delle professioni. In particolare ringraziamo quanti hanno inteso manifestarci la loro adesione.

Con questa nostra proposta intendiamo dare un segnale forte, Non solo di volonta' e obiettivi, ma anche di consapevolezza di quanto sia indispensabile che questo progetto abbia un approccio autenticamente riformatore e di sistema. Un approccio capace, innanzitutto, di creare un raccordo coerente con lo scenario e con gli impegni europei.

L'evoluzione politica, economica e sociale della unione europea e' un processo storico che le forzature neoliberaliste e la riproposizione di tendenze nazionaliste e protezioniste non possono arrestare. Queste pero' rischiano, in questa fase, di incidere su quel progetto di modello europeo che e' valore primario della strategia di Lisbona e i cui obiettivi cgil cisl uil e la confederazione europea dei sindacati intendono perseguire.

Il risultato finale della partita giocata sulla direttiva bolkestein – per quanto riguarda le professioni – e' un risultato sostanzialmente positivo. Lo e' sul piano politico e su quello della applicazione delle direttive di riferimento, sebbene – e questo va comunque marcato con un segno meno – esclude il coinvolgimento di una parte delle professioni ordinistiche. Nonostante le contraddizioni e le difficolta' ha vinto un principio.

Infatti, fin dal 2001 la commissione europea ha sempre affermato e sostenuto quanto "la risorsa più importante dell'europa sia la sua gente", intendendo cosi' esaltare la rilevanza strategica delle risorse umane e professionali – in termini di riconoscimento, valorizzazione e libera circolazione – all'interno dell'economia e della societa' della conoscenza.

Uno scenario al cui interno vanno raccolte le sollecitazioni della Unione Europea per una ricerca che privilegi il sostegno delle competenze professionali individuali. Questi saperi, queste conoscenze e alte competenze – detenute da milioni di lavoratori dipendenti e di liberi professionisti – sono un fattore di sviluppo, di competitivita' e di coesione sociale, perche' concorrono a garantire la qualita' del prodotto e dei servizi, ma contribuiscono anche a garantire la qualita' della tutela dei diritti del cittadino.

Per noi, rilancio della competitività del sistema, sviluppo e qualità dei servizi e della occupazione, all'interno di un processo che superi barriere ingiustificate e realizzi la libera ed effettiva circolazione di queste competenze professionali, costituisce un quadro organico di obiettivi a cui occorre dare risposte coerenti sul piano legislativo e delle politiche attive. Così come le chiediamo in Europa, così le chiediamo e le riteniamo altrettanto necessarie in Italia.

Il recepimento della direttiva europea del 2005 sul "riconoscimento delle qualifiche professionali", le linee guida della Commissione Europea in materia di "piattaforme comuni", il lavoro avviato dalla Commissione Europea con gli stati membri in materia di "definizione di un quadro europeo delle qualifiche (qeq)", sono tutti riferimenti obbligati – rispetto al riconoscimento, alla formazione permanente e alla libera circolazione – che pongono due ordini di problemi.

Il primo, riguarda la necessità di attivare la rete di tutti i partners europei riconosciuti a livello di dialogo sociale e impegnati nella attuazione della strategia di Lisbona, anche di quelli rappresentativi, per il mondo del lavoro dipendente, di un patrimonio diffuso di saperi, di alte competenze e professionalità. Una rete, dunque, necessaria allo sviluppo del dialogo sociale e affinché i sistemi di comunicazione tra stati e Commissione Europea, su discriminanti prioritarie come competitività, lavoro e formazione permanente, funzionino e concorrano alla organicità e alla condivisione delle politiche.

Il secondo ordine di problemi riguarda le priorità che devono caratterizzare la scelta ed il percorso riformatore in Italia. Un approccio di sistema, il nostro – in uno scenario nazionale che impone azioni parallele e coordinate in aree fondamentali come il rilancio dell'economia, lo sviluppo del mercato del lavoro e l'equità sociale – che vuole guardare sia al sostegno della competitività, sia alla garanzia di tutela del diritto dei cittadini e dei lavoratori.

Un approccio che ci fa individuare tre priorità sostanziali.

Innanzitutto il cambiamento rispetto al passato e alle sue logiche non più accettabili. Da un lato pochi e fondamentali ordini professionali. Le decine di ordini, vecchi e recenti, rispondono davvero alle reali esigenze del paese? Dall'altro, il riconoscimento di una realtà diffusa, dinamica e innovativa: quella delle associazioni professionali. Una priorità che è il segno più importante e tangibile di una reale volontà politica di cambiamento. Una priorità che assume a valore un principio fondamentale: il riconoscimento della pari dignità professionale. È tempo di voltare pagina e di assumere il modello associativo come modello primario di riferimento per la libera e volontaria rappresentanza e organizzazione di tutte le attività professionali. In materia di attività riservate, che indubbiamente sono parte integrante di questo modello duale, riteniamo si debba compiere una scelta di razionalizzazione, i cui criteri, certi e condivisi, consentano la verifica trasparente della loro finalità e rispondenza alle effettive esigenze economiche e sociali dell'Italia di domani. Convinti di ciò, siamo e continueremo ad essere contrari a qualunque forzatura corporativa, di natura pre o post elettorale.

Con la seconda priorità intendiamo restituire coerenza ai poteri e alle competenze istituzionali. Il quadro normativo di disciplina dell'intera materia, dovrà risolvere le contraddizioni e le discriminazioni del decreto La Loggia, riportando a coerenza il rapporto con il dettato costituzionale che fissa il principio della disciplina concorrente tra stato e regioni. Allo stato il compito di definire il quadro nazionale delle norme, dei principi e delle regole, affinché ruoli e responsabilità dei soggetti rappresentativi siano chiaramente identificati. Alle regioni la loro integrazione e attuazione sul territorio.

Infine la terza priorità, con la quale riconfermiamo l'obiettivo di voler voltare pagina: cambiare e innovare vuol dire togliere i "blocchi stradali". L'offerta dei servizi e delle attività professionali deve poter correre veloce e sicura sull'autostrada della qualità e della competitività. Accesso / formazione / esercizio dell'attività sono fasi di un unico percorso, che richiedono l'identificazione di responsabilità precise, la definizione di norme e criteri chiaramente ispirati a scelte di liberalizzazione e innovazione. Se ciò è condiviso, allora serve un cambiamento tangibile sugli ingressi, sulla pubblicità, sulle società, ma soprattutto e in primo luogo sulle "tariffe minime".

Occorre togliere il blocco storico dei privilegi corporativi, perché è da qui che si apre davvero alla concorrenza, motore della competitività.

È da un approccio nuovo a questo percorso che si apre ai giovani, alle competenze qualificate e alle nuove professioni un mercato di opportunità e di possibilità reali. Scelte che assicurino al cittadino, alle persone, certezza e qualità nella tutela dei suoi diritti, soprattutto quando si tratta di salute e giustizia.

Competitività si coniuga con qualità dei servizi e quindi con qualità delle competenze rappresentate ed esercitate. Allora anche in tutta l'area della "formazione" – che è un pilastro di questo percorso – vanno fatte scelte politiche altrettanto innovative. Occorre stabilire un rapporto di coerenza con gli obiettivi della strategia di Lisbona. L'acquisizione dei titoli / il tirocinio e il praticantato / l'aggiornamento professionale e la formazione continua sono vasi comunicanti di un unico sistema. Allora, anche qui occorre voltare pagina e aprire i compartimenti stagni. Occorre attivare politiche e percorsi che consentano alle nuove professioni di confrontarsi sul mercato. È necessario identificare obiettivi, responsabilità e criteri che diano certezza e trasparenza alla qualità dei titoli, alla qualità delle competenze e alla loro spendibilità e competitività sul mercato.

Noi siamo convinti, per le ragioni su cui si fonda la nostra proposta, che il futuro governo debba inserire questa riforma nella agenda delle sue priorità. Certo, non ruberemo il lavoro ai notai nel contare i giorni.

Siamo però convinti che debba essere questa legislatura a dare le risposte necessarie e non più rinviabili.

**Nel 2007, dopo un lungo percorso di confronti politici, istituzionali e parlamentari, si giunse alla definizione di un Disegno di Legge del Governo, organico per tutto il mondo delle professioni, ordini e associazioni.**

**Ma i ritardi del Parlamento e la caduta del Governo impedirono la sua discussione e approvazione.**

**Nel corso del confronto e dei dibattiti successivi, la UIL, insieme a Cgil e Cisl, ha rappresentato la posizione del Sindacato Confederale:**

#### PROFESSIONI

Dire Riforma non significa Riformare

Un anno fa, dopo 10 anni di discussioni e rinvii, il Governo era riuscito finalmente a varare un Disegno di Legge organico, che investiva in termini di autentico cambiamento, nonostante i limiti indicati da CGIL Cisl UIL, l'intero sistema delle Professioni.

L'impianto normativo, infatti, a cui CGIL Cisl UIL avevano concretamente contribuito, rompeva l'egemonia corporativa degli Ordini Professionali – prefigurandone la razionalizzazione, la democratizzazione e la rivisitazione delle attività riservate – liberalizzava il mercato con il riconoscimento delle Associazioni, rimetteva al centro l'interesse generale e la tutela dei diritti fondamentali dei cittadini.

Il Parlamento non fu capace di dare attuazione a queste scelte riformatrici. Esigenze reali del Paese che erano e restano innovazione, liberalizzazione e competitività, modernizzazione e sviluppo.

Oggi, il decisionismo legislativo del Governo torna a parlare e a discutere di "riforma". Il Ministro della Giustizia si preoccupa del futuro solo di 3, forse 4 Ordini Professionali ( avvocati, notai, commercialisti e forse i consulenti del lavoro ) e ne discute solo con loro. Viste le poche notizie di merito che trapelano, temiamo fortemente che il Governo rafforzerà e rilancerà il potere lobbistico e corporativo di queste professioni.

Inoltre, il silenzio sulla attuazione del Decreto Legislativo 206 del 2007 ( recepimento della Direttiva Europea sulle Qualifiche 36/2005 ), la dice lunga su quale risposta il Governo intende dare all'attacco condotto dagli Ordini Professionali al Sistema Duale ( Ordini e Associazioni ) attraverso il ricorso, assolutamente immotivato, al decreto interministeriale applicativo dell'art. 26. Nonostante ciò il tempo scorre ed ora il Ministero della Giustizia, rispettando i tempi del decreto, si dovrà esprimere sulle domande presentate da più di 60 Associazioni per non cadere nella inefficienza amministrativa ! Stavolta non saranno gli Ordini Professionali gli unici a decidere per tutti in Europa.

Se è questo che il Governo intende per "Riforma delle Professioni", CGIL Cisl UIL non possono e non intendono dividerlo. CGIL Cisl UIL sono e restano comunque disponibili al confronto.

Roma, 3 ottobre 2008

Agostino Megale - Segretario Confederale CGIL

Giorgio Santini - Segretario Confederale Cisl

Lamberto Santini - Segretario Confederale UIL

**Dopo di allora, nonostante lo "spezzatino" legislativo attuato dal Governo a favore degli Ordini Professionali, l'impegno e lo sforzo della UIL, insieme alla Cgil e alla Cisl, al mondo delle libere professioni e dei Consumatori e a quelle forze politiche e parlamentari convinte della assoluta necessità riformatrice, ha permesso, attraverso un lungo e difficile confronto, la approvazione parlamentare della Legge 4 / 2013.**

Senato – Commissione Industria, Commercio e Turismo

Audizione 11 luglio 2012

Disegno di Legge sulle professioni non organizzate in ordini e collegi

Relazione unitaria di Romeo Scarpari - Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica - UIL

Signor Presidente,

desidero innanzitutto ringraziarla per aver accolto la nostra richiesta, inserendoci in una agenda non facile.

CGIL Cisl UIL e le loro Associazioni dei Consumatori, da oltre un decennio, hanno sempre contribuito al confronto e al dibattito che hanno animato i molteplici sforzi e tentativi di riformare il sistema delle Professioni, ordinistiche e non.

In tutti questi anni il nostro convincimento fondamentale e interesse primario sono sempre stati la tutela dei diritti fondamentali dei cittadini e dei consumatori. Tutela che poteva e avrebbe dovuto essere più e meglio assicurata all'interno di un quadro normativo riformatore del mondo delle professioni capace di rispondere alle esigenze di innovazione e modernizzazione, di liberalizzazione e concorrenzialità, di conciliazione degli interessi, di sviluppo e occupazione.

Un quadro riformatore capace di democraticizzare, di riordinare e razionalizzare un'area di servizi estremamente "sensibili" per la vita dei cittadini e delle imprese, ridimensionando gli interessi e i poteri corporativi, di qualsiasi parte.

Lo dicemmo allora e lo ribadiamo ancora oggi, avremmo preferito una "riforma organica e duale". Ma abbiamo dovuto prendere atto – senza dividerle e contro le nostre convinzioni – della impossibilità e della non volontà in tal senso, accettando di misurarci con uno "spacchettamento strumentale" dei percorsi normativi le cui ragioni abbiamo più volte denunciato.

Oggi, lo voglio dire con chiarezza e onestà a nome di tutti – forti di queste convinzioni, ma anche purtroppo consapevoli delle "dinamiche" professionali, politiche e parlamentari che hanno determinato il suo percorso alla Camera dei Deputati – accogliamo con favore la tangibile volontà del Parlamento di rispondere con questa legge alle esigenze di centinaia di migliaia di liberi professionisti.

D'altro canto, sempre in forza delle convinzioni che prima ho richiamato – poiché riteniamo questa legge ancora inadeguata, poco trasparente e concepita in termini fortemente autoreferenziali e discrezionali a favore delle Libere Associazioni Professionali e a danno dei cittadini – avremmo potuto proporre decine di emendamenti.

Ma, consapevoli di tutti i dati di contesto, abbiamo scelto la via del "proporre il possibile", individuando i punti che a nostro avviso è indispensabile cambiare e che possono correggere un quadro normativo squilibrato.

Le questioni discriminanti sono essenzialmente due e legate tra loro.

La certificazione della Qualità e delle Competenze, non solo è un indiscutibile valore premiante della professionalità e un altrettanto indiscutibile garanzia di tutela del cittadino, ma va anche affermata come libera scelta volontaria sul mercato.

Questa convinzione è la ragione che ci induce a ritenere necessario un Modello più avanzato di Certificazione della Qualità, rispetto a quello proposto dal disegno di legge,

- che risponda meglio ai requisiti di trasparenza, concorrenza e competenza,
- che, allargato formalmente a tutti gli stakeholders interessati, costituisca strumento effettivo di terzietà in materia di indirizzo e controllo sui sistemi e sui processi di gestione delle Associazioni Professionali.

#### PROFESSIONI NON ORDINISTICHE - REGOLAZIONE E CONCORRENZA - NO A "PARAORDINI"

Il 17 aprile 2012 la Camera dei Deputati ha approvato il Disegno di Legge "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROFESSIONI NON ORGANIZZATE IN ORDINI O COLLEGI", attualmente in discussione presso la Commissione Industria, Turismo e Commercio del Senato.

CGIL CISL UIL, dopo oltre dieci anni di discussioni e rinvii, accolgono favorevolmente l'espressione normativa della volontà politica del Parlamento, avendo da sempre auspicato scelte riformatrici capaci di rispondere alle esigenze reali del Paese che restano innovazione e modernizzazione, liberalizzazione e competitività, sviluppo e occupazione. CGIL CISL UIL, conseguentemente, hanno sempre sostenuto e contribuito alla definizione e attuazione di una "Riforma delle professioni" capace di riordinare e razionalizzare un'area di "servizi sensibili" mettendo al centro non gli interessi delle "corporazioni" ma la tutela dei diritti fondamentali dei cittadini.

Su queste basi, pur prendendo atto dei lievi miglioramenti introdotti rispetto al testo iniziale, CGIL CISL UIL e le Associazioni dei Consumatori – Federconsumatori, Adiconsum, Adoc – ritengono che il Disegno di Legge presenti ancora due limiti fondamentali e in contrasto con le finalità e gli scopi di una Riforma autentica.

#### Certificazione della Qualità e Terzietà

Il Disegno di Legge, in materia di certificazione, identifica nelle procedure UNI l'unico requisito obbligatorio e indispensabile affinché le Associazioni Professionali possano accedere all'unica e inadeguata evidenza pubblica, l'elenco istituito presso il Ministero delle Attività Produttive.

Va rimarcato innanzitutto che tale procedura – fermo restando il valore premiante della certificazione di qualità ai fini di promozione, di tutela del cittadino, di accesso a bandi o incentivi, ecc. – va affermata in termini di scelta libera e volontaria sul mercato, come in tutte le altre attività, e non di obbligatorietà ostativa, stante il vincolo del pagamento in materia di procedure di certificazione.

In secondo luogo, stante la necessità di garantire il controllo e la verifica della trasparenza, della competenza e della concorrenza dei servizi professionali e dei professionisti, è necessario un Modello più avanzato di Certificazione della Qualità – quello proposto è anacronistico e di mero controllo dei soli atti formali – che abbia una sede istituzionale definita, che sia il risultato condiviso del confronto tra tutti gli stakeholders interessati (professioni, parti sociali e consumatori), che costituisca strumento effettivo di terzietà in termini di indirizzo, controllo e garanzia, anche in termini di procedure conciliative, di rappresentatività, democraticità e deontologia delle Organizzazioni associative.

In sostanza il Disegno di Legge – che si prefigura come una scelta politica paraordinistica compensatoria o risarcitoria dei privilegi delle corporazioni ordinistiche, ma allo stesso tempo gravata da una "tassa" obbligatoria – sancisce la completa autoreferenzialità dei sistemi di gestione delle libere Associazioni Professionali. Il Disegno di Legge infatti – escludendo nei fatti qualsiasi forma e strumento di certificazione, di indirizzo, di verifica e controllo condivisi – conferisce alle Associazioni totale e incontrollata discrezionalità (ad esempio nella gestione della formazione e dell'aggiornamento delle competenze dei professionisti, nell'erogazione degli attestati di competenza, nella definizione e attuazione dei Codici Etici, nella verifica e nel controllo degli associati, nella attuazione dei sistemi sanzionatori, ecc.) privando il cittadino e il consumatore di garanzie certe di tutela.

CGIL CISL UIL e le Associazioni dei Consumatori nel riconfermare le convinzioni riformatrici da sempre sostenute, hanno definito alcuni emendamenti che considerano fondamentali ai fini del miglioramento del testo di legge coerentemente alle finalità e agli scopi sopra esposti.

Roma, 11 luglio 2012

CGIL CISL UIL

Federconsumatori Adiconsum Adoc

**Buona parte delle proposte, anche in questo caso dopo un lungo e a volte aspro confronto parlamentare, furono accolte nella Legge n. 4 del 14 gennaio 2013, "Disposizioni in materia di professioni non organizzate" e vigente dal 26 gennaio 2013.**

**Il Dipartimento Democrazia Economica e l'ADOC, successivamente nell'ambito del volume edito dal gruppo 24 ore "Professionisti e Associazioni Professionali 2.0", hanno espresso e formalizzato il parere della UIL su tale Legge, di cui si riportano i capitoli relativi.**

## 9.2 il commento

di **Romeo SCARPARI**. Coordinatore Dipartimento Confederale Democrazia Economica UIL

"La cosa più difficile del mondo non è accettare le nuove idee, ma dimenticare quelle vecchie" - John Maynard Keynes

Un proverbio norvegese - citato in un recente libro di Angelo Deiana e Roberto Barbato, guarda caso proprio su crisi e professionalità nella fase attuale - recita "Quando il vento del cambiamento soffia forte, mentre qualcuno cerca riparo, altri costruiscono mulini a vento."

Ebbene io credo che questa legge, voluta, pensata e sostenuta da una serie di interessi trasversali di "varia natura" e di "neo corporativismi", invece di costruire una "filiera" di solidi mulini a vento si limiti semplicemente a dare "riparo".

Intendiamoci, il mondo delle professioni non regolamentate in ordini e collegi, da decenni cerca il legittimo e formale riconoscimento della funzione e del contributo offerti alla vita economica e sociale del paese.

Questa Legge, finalmente, lo sancisce, ma lo fa a "maglie così larghe e frammentate", in un contesto ancora così poco "trasparente" nell'offerta di servizi individuali e collettivi, insufficientemente adeguate ad affrontare e rispondere alla esigenza fondamentale, per un paese civile, riassumibile nel rapporto conoscenza/professionalità/diritti del cittadino.

Un rapporto che - senza per questo dover scomodare il dibattito e il confronto politico tra modelli ideologici di riferimento - ha, deve avere e deve tutelare, nella trasparenza e nella certezza, una priorità indiscutibile che sono i diritti del cittadino. Un rapporto, in considerazione del "nuovo approccio" europeo alla regolamentazione tecnica di prodotto, di processo e dei servizi e della assunta centralità dell'autoregolamentazione del mercato, che ha e deve avere come perno e discriminante la qualità delle norme, dei criteri e delle procedure di certificazione.

Il riconoscimento e la tutela reali di questi diritti, al di là delle dichiarazioni di intenti (molte opportunistiche e strumentali), vanno tradotti in atti, procedure e comportamenti capaci, questi sì, di certificare e qualificare una cultura civica e un sistema autenticamente "di servizio", che concili gli interessi e i diritti di tutti.

Gli art. 6 e 9 della Legge 4 ! 2013, tenuto conto delle interconnessioni del quadro normativo, toccano pertanto un punto estremamente delicato di questo rapporto.

Innanzitutto l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione della prestazione professionale (requisiti, competenze, modalità di esercizio e comunicazione) devono basarsi sulla conformità alla "normativa tecnica UNI" (art. 6). In secondo luogo, l'associazionismo professionale (in forma aggregata o settoriale) collabora alla elaborazione delle norme tecniche delle singole attività e può promuovere la costituzione di enti di certificazione per i settori di competenza, ovviamente e necessariamente accreditati dall'organismo unico nazionale (ACCREDIA), abilitati a rilasciare, su richiesta del singolo associato e non, il certificato di conformità (art. 9).

Andiamo con ordine, partendo però da alcuni assunti.

Il primo è che le priorità e le emergenze del futuro quadro politico e parlamentare, date anche le ragioni e gli interessi che hanno portato a questa legge, renderanno molto difficile la possibilità di mettere in agenda un "aggiustamento" normativo.

Il secondo, a mio avviso, è che il processo di autoregolamentazione del mercato, inteso in senso europeo e non "all'italiana", fa fatica a scrollarsi di dosso e a sconfiggere corporativismi vecchi e nuovi, la radicalizzazione e l'arroccamento degli interessi costituiti e la miopia pervicacemente autoreferenziale. La nuova generazione di professionisti - intesa in senso sia anagrafico che culturale - portatrice di una professionalità autenticamente "di servizio" fa fatica ad emergere, ad affermarsi e a diventare "maggioranza". È a questi ultimi che le "volontà innovative e riformatrici" - del mondo politico, economico e sociale - devono dare sostegno e fiducia.

Il terzo assunto, infine, riguarda i requisiti e i principi - richiamati rispettivamente da ACCREDIA e UNI nelle loro audizioni - in materia di accreditamento e certificazione, la prima, di norme tecniche la seconda, e che devono

essere rispettati sia formalmente che nei fatti. La certezza trasparente dell'imparzialità, dell'aggiornamento professionale continuo e dell'accertamento della competenza della figura professionale, ai fini dell'accreditamento e della certificazione. La rispondenza certa ai principi di volontarietà, di democraticità, di trasparenza e di consensualità, ai fini della elaborazione di norme tecniche specifiche e mirate.

Stante tutto ciò, l'attivazione di un autentico e trasparente processo di autoregolamentazione dei liberi servizi professionali, che garantisca ad un tempo la professionalità e i diritti del cittadino e delle imprese, si sposta oggettivamente dalla sfera legislativa al terreno delle regole, dei criteri e delle procedure.

Un terreno è un "mercato", quello della certificazione, che in Italia è assai delicato e complesso. Il dato certo che il cittadino ha il diritto e il dovere di esigere, così pure il professionista serio che non voglia essere confuso con l'incompetente o con l'imbroglione, è che quel "bollino blu" abbia un valore autentico in termini di competenza e di trasparenza.

Date le caratteristiche "attuali" di larga parte dell'associazionismo professionale (una "voglia" molto diffusa di autoreferenzialità corporativa) e stante la legittima "volontarietà" (quei numerosissimi "possono" citati nella legge), come è possibile cercare di garantire al meglio possibile il risultato che richiama prima?

Restringendo le maglie troppo larghe. Innanzitutto in fase di normazione. UNI, deve infatti garantire, formalmente e nei fatti, la partecipazione di tutti i soggetti interessati - dei consumatori in primo luogo - in tutte le fasi di elaborazione delle norme tecniche specifiche. UNI ha già avviato per alcune attività la procedura di elaborazione normativa e, come la legge stessa consente, potrà procedere negli altri settori ..

E già qui dovrà essere affrontato e risolto un problema. La prassi attuale, infatti, richiede e comporta, mese più mese meno, circa un anno e mezzo di tempo per la emanazione di una norma specifica. È troppo ! Lo scenario temporale che si viene così a prefigurare rende legittima "qualsiasi" considerazione sulle vere ragioni delle decisioni legislative. Inoltre è vero e concordo con l'esigenza di un sistema di discipline più flessibile e adeguabile alla evoluzione delle conoscenze e delle competenze professionali per effetto della rapidità dei processi di cambiamento. Ma, data la oggettiva autoreferenzialità degli standard prefigurati, in linea generale, dalle associazioni, occorre a maggior ragione il concorso di tutti i soggetti interessati al fine di emanare norme e linee guida "più complete e che investano tutti i gradi di verifica".

In secondo luogo in fase di certificazione, sfera ancor più delicata della prima. Innanzitutto considero provocatoria e irresponsabile qualunque ipotesi prefiguri l'affidamento alla singola associazione della funzione di organo di certificazione. Che qualcuno lo desideri, non c'è dubbio, ma è assolutamente impensabile che le singole associazioni "possano suonarsela e cantarsela da sole".

Ritengo molto più plausibile, seria e realistica la via della "aggregazione" nella costituzione degli appositi Enti.

La prima delle ragioni fondamentali, strettamente legata alla certezza della "competenza" del professionista, investe la sfera della "Formazione". Infatti deve essere garantito il rapporto di coerenza tra i Commi 1 e 2 dell'art. 5, il comma 1 dell'art. 9, con la Norma UNI CEI EN ISO 17021 del marzo 2011 che "contiene i principi e i requisiti per la competenza, la coerenza e l'imparzialità dell'audit e della certificazione dei sistemi di gestione in tutti i tipi e per gli organismi che forniscono queste attività".

Poiché molte associazioni erogano direttamente la formazione e l'aggiornamento (che sono requisiti fondamentali per l'iscrizione) è impensabile e in contrasto con la norma che gli organi di certificazione promossi da loro stesse valutino quell'attività. Un palese conflitto normativo e di interessi tra controllato e controllore. Tanto più che proprio il comma 2 dell'art. 5, configurando l'attività tipica dell'Organismo di Certificazione del personale, impone il possesso di un sistema di gestione conforme alle norme di riferimento. In sostanza il principio di imparzialità non può essere né ignorato né scavalcato.

La seconda ragione fondamentale riguarda il tema della "attestazione". Fermo restando che al rapporto temporale certificazione/iscrizione (art. 7 e 8) andrebbe fissata una soglia ristretta, poiché aderire (con coerenza e nei fatti) al sistema di qualificazione previsto dalla legge comporta il rispetto obbligatorio dei principi e dei criteri propri di ogni forma di certificazione di processo e di prodotto, il Regolamento che dovrà essere predisposto in sede ACCREDIA, per l'accreditamento degli Organismi di Certificazione, dovrà obbligatoriamente contenere, tra i requisiti fondamentali, la pubblicizzazione palese del possesso o meno di tale attestazione/certificazione.

Sul piano poi del "controllo" ritengo utile ricordare, in base a quanto definito dal regolamento di ACCREDIA, che ogni ente di certificazione ha l'obbligo di istituire sia il comitato di certificazione che il comitato per la salvaguardia dell'imparzialità. Due Organi che intervengono in alcune fasi decisive della vita dell'Ente connessa alla concessione del certificato di conformità e nei quali i consumatori, spesso già presenti, possono e dovrebbero svolgere un ruolo più incisivo.

Infine, sulla certezza della trasparenza, sarebbe utile e necessario che ACCREDIA.. possa procedere a "visite a sorpresa" invece che concordate "su accompagnamento" per consentire un grado più elevato di certezza e, ripeto, di trasparenza, sulle attività dell'ente di certificazione.

In entrambe queste fasi, normazione e certificazione, tutte le "parti" interessate, se effettivamente vogliono realizzare quanto dichiarato (non va dimenticato infatti che in tanti hanno sempre richiamato la tutela del cittadino), dovrebbero valutare e valorizzare la costituzione e la funzione dei Comitati di Indirizzo e Sorveglianza previsti dalla Legge. Dico subito che, sebbene la Legge ne preveda la possibile costituzione per accordo (art. 4) tra le singole associazioni professionali, le associazioni dei consumatori e le organizzazioni sindacali e di impresa maggiormente rappresentative, io considero più plausibile e più coerente la loro costituzione ai massimi livelli di aggregazione e rappresentanza..

Ciò permetterebbe di recuperare il valore e i contenuti della "preveggenza" strategica di "alcuni" sulla esigenza di nuovi modelli di qualità e gli errori politici commessi da parte dell'associazionismo professionale (non è stato certo il sindacato a "tradire" i protocolli d'intesa sottoscritti).

il Comitato di Indirizzo e Sorveglianza, la cui funzione è quella di definire i "criteri di valutazione e rilascio dei sistemi di qualificazione e competenza professionali" (art. 4, comma 3), al di là di qualche imprecisione lessicale del testo di legge, può così esercitare un ruolo efficace di supporto e contributo, in termini di orientamenti, requisiti, criteri e monitoraggio finalizzati, sia nell'ambito della procedura di definizione delle norme, sia in chiave di controllo della certificazione di conformità.

Ritengo opportuno e necessario ricordare quanto e come "indipendenza", "terzietà" e "imparzialità" siano fondamentali e discriminanti al fine di garantire "coerenza e trasparenza". Non c'è dubbio, pertanto, che su UNI e su ACCREDIA grava l'onere e il compito di garantire ciò, applicando fino in fondo e rigorosamente principi, procedure e regole contenuti nelle norme e nei regolamenti esistenti e da emanare. Ciò che si vorrà e si riuscirà a fare nel mondo delle libere professioni non regolamentate in ordini e collegi può diventare un utile ed efficace "laboratorio" anche per altri settori che sono e restano di grande impatto socio-economico.

### **9.3 il commento**

di **Lamberto SANTINI**, Presidente ADOC - UIL

"C'è un solo bene: il sapere. E un solo male: l'ignoranza" - Socrate

Le professioni non regolamentate, disciplinate dalla recente Legge n 4 del 2013, rappresentano una realtà economica, sociale e professionale molto importante ed in rapida evoluzione: un bacino di operatori professionali che svolgono prestazioni spesso indispensabili ai fini del corretto funzionamento dei rapporti complessi che, nel mondo dei servizi alle imprese e dei servizi ai cittadini, caratterizzano le società moderne. Più di 3,5 milioni di persone e di professionisti che operano sul mercato attraverso le centinaia di associazioni di riferimento nell'ambito di attività professionali che concorrono alla formazione di molti punti percentuali del PIL nazionale. Un'area che, ai fini dello sviluppo, può offrire ai giovani serie opportunità e possibilità di lavoro.

È importante, innanzitutto, precisare che il modello di autoregolamentazione, definito dalla nuova Legge di disciplina delle professioni non organizzate, si contraddistingue per la completa volontarietà dell'adesione, da parte dei professionisti, ai percorsi qualificatori e di certificazione.

Siamo in presenza di un modello che tenta di intervenire in sintonia con l'impostazione comunitaria: tale impostazione ha scelto di determinare un'area di libero esercizio delle attività economiche e professionali accomunata dal rispetto di standard qualitativi che abbiano (quanto più possibile) una valenza sovranazionale. Si tratta dunque di una legge che, pur non essendo perfetta (alcune "maglie larghe" non risolvono infatti in modo assolutamente certo e trasparente le velleità autoreferenziali del mondo professionale) si inserisce, finalmente dopo decenni di dibattiti, nel solco delle liberalizzazioni e delle misure di ammodernamento di cui il Paese ha forte bisogno per ritornare a crescere.

D'altra parte, associazioni e professionisti operano da tempo sul mercato seppure con scarsa riconoscibilità nella moltitudine dei clienti/consumatori/utenti e nel rapporto con le Istituzioni. L'asimmetria informativa ha generato nel passato, nei fatti, un "fossato" tra professionista e cliente/committente, impresa o cittadino che fosse, che ha reso sempre difficile la scelta del professionista migliore in termini di rapporto trasparente tra costo ed opportunità sul piano di una valutazione realmente consapevole.

È su questa base che la legge opera una scelta netta tra una regolamentazione "autorizzatoria", come quella ordinistica, e una disciplina "accreditatoria" che preferisce selezionare solo le associazioni e non le professioni o i singoli professionisti. Ciò anche al fine di determinare i livelli attesi ed effettivamente erogati delle prestazioni professionali attraverso un processo su base consensuale che non sia solo il risultato di attestazioni ed analisi - autonome ed "autoreferenziali" - insieme alle associazioni dei professionisti.

Tali associazioni, contrariamente agli ordini che sono enti di diritto pubblico, dovranno accertare il livello di istruzione e di preparazione tecnico-pratica degli aspiranti membri, anche mediante il rispetto di processi di autoregolamentazione. Processi che non hanno forza di legge, ma la cui infrazione, configurando il "tradimento" del patto di reciproca reputazione, rovinerebbe l'immagine di colui che la commette, generando un vulnus per gli altri associati stessi. L'attestazione di competenza dunque, a differenza della riserva di attività, ma a patto di rispettare criteri e percorsi disciplinati dalla legge, fornisce un importante "segnale" al mercato sulle qualità dell'associato, impegnandolo al "dovere" della professionalità e della trasparenza.

Dopo tanti anni è possibile quindi una svolta fondamentale.

In base alla legge, la nuova "mission" dei soggetti associativi richiede e richiederà di focalizzare sempre più l'attenzione sul processo di erogazione del servizio e sulla formazione / aggiornamento dei profili professionali al fine di sostenere la pianificazione strategica e le capacità progettuali. Un processo che può contribuire al posizionamento competitivo delle professioni sul mercato dei servizi ma che - dal punto di vista della tutela del cittadino/utente - deve assolutamente puntare al controllo qualitativo della comunicazione e della deontologia nell'esercizio della professione. Essere competitivi sul mercato infatti, che si tratti di Associazione o singolo professionista, significa trovare il giusto, certo e trasparente equilibrio tra la qualità dell'offerta e la tutela della domanda.

Questa Legge finalmente lo sancisce, ma purtroppo a "maglie così larghe e frammentate" ed in un contesto ancora così poco "trasparente" nell'offerta di servizi individuali e collettivi, che il risultato realistico rischia di essere

inadeguato ad affrontare e rispondere a quella che è l'esigenza fondamentale dei cittadini in un paese civile: la chiarezza e la trasparenza nel rapporto conoscenza / professionalità / diritto a ricevere servizi professionali qualitativamente adeguati ad un prezzo adeguato alla richiesta.

La legge è dunque importante, anche se in alcune prescrizioni soffre ancora di processi di mancata chiarezza e, in qualche caso, di scarsa efficacia normativa.

Fatta questa notazione, è comunque chiaro che l'attivazione di un autentico e trasparente processo di autoregolamentazione dei servizi professionali (che garantisca ad un tempo la professionalità e i diritti del cittadino e delle imprese) si sposta oggettivamente dalla sfera legislativa al terreno delle regole, dei criteri e delle procedure delle singole associazioni e dei processi di certificazione di parte terza.

In questo ambito, è importante fare una considerazione di sistema: la disciplina della Legge 4 / 2013 e la relativa regolamentazione delle associazioni professionali si fonda sulla preliminare esigenza di costruire un sistema finalizzato a trasmettere in modo corretto informazioni utili per il cliente nel momento della scelta di un professionista qualitativamente valido di cui servirsi. La natura particolarmente complessa in termini di conoscenza delle prestazioni professionali e la relativa asimmetria informativa hanno sinora reso ambigua ogni controversia e particolarmente difficile (e costosa) l'identificazione della violazione di un diritto del cliente/consumatore.

L'articolato di legge relativo al meccanismo di attestazione degli standard qualitativi riconosce un fatto importante: deve esistere un limite temporaneo ai processi di attestazione. La scelta del legislatore di introdurre una norma imperativa come questa intende tutelare la parte più debole del rapporto senza alterare la natura volontaristica del rapporto associativo / professionale.

In questo modo, i processi di attestazione e di certificazione, a patto di essere rispettati, si inquadrano in un circolo virtuoso di "garanzia" sia della soddisfazione dei clienti che della qualità professionale dei singoli operatori che, per ottenere e mantenere attestazioni e certificazioni, devono impegnarsi in termini di miglioramento delle loro competenze.

In questo contesto, come associazione dei consumatori, ritengo che quello che conti veramente sia la continuità della garanzia, e cioè il mantenimento nel tempo del livello qualitativo della professionalità che deve essere assicurata dalla durata limitata sia dell'attestazione di competenza che della certificazione, le quali non devono essere rilasciate a vita. Non solo ma, per riottenerle, occorre dimostrare e provare oggettivamente la continuità dell'attività professionale e la soddisfazione dell'utenza/mercato.

Infine, sebbene in chiave complessiva la valutazione della legge potrebbe essere positiva, la normativa, al comma 3 dell'articolo 1, apre un pesante interrogativo non solo formale ma anche sostanziale: "Chiunque svolga una delle professioni di cui al comma 2 contraddistingue la propria attività, in ogni documento e rapporto scritto con il cliente, con l'espresso riferimento, quanto alla disciplina applicabile, agli estremi della presente legge. L'inadempimento rientra tra le pratiche commerciali scorrette tra professionisti e consumatori, di cui al titolo III della parte II del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, ed è sanzionato ai sensi del medesimo codice".

Sanzioni a parte, dal giorno 11 febbraio 2013, chiunque (e va sottolineato quel "chiunque") eserciti una delle professioni di cui all'articolo 1, deve scrivere su qualsiasi documento che lo ponga in relazione con consumatori e utenti che la sua professione è disciplinata dalla Legge 4/2013. Ma poiché lo stesso art. 1 non definisce chiaramente i confini delle attività oggetto della normativa, e poiché molte attività para-professionali che operano in "zone d'ombra" potrebbero sfruttare quest'obbligo a discapito dei consumatori, che fine farà il necessario rapporto di chiarezza e trasparenza con il mercato in merito a quali siano le attività professionali effettivamente regolamentate e disciplinate?

Il rischio è grande. In assenza di un adeguato e immediato intervento legislativo, i consumatori sarebbero costretti a rivendicare da parte del Ministero dello Sviluppo Economico un atto formale esplicativo che delimiti chiaramente l'ambito d'azione della norma e blocchi così qualsiasi possibilità e tentativo di "imbrogliare" il cittadino.

Regolamentare il mercato è una cosa seria. E dunque alle carenze legislative pre-elettorali va posto rimedio presto e bene



## **DEMEC NEWS**

**Informazione e Approfondimenti**

**su**

**PARTECIPAZIONE e RESPONSABILITA' SOCIALE**

**Dal 2013 il Dipartimento pubblica e diffonde, all'interno e all'esterno della UIL, DEMEC News con informazioni e approfondimenti su tutti i temi della Partecipazione, Informazione e Consultazione, Comitati Aziendali Europei, Responsabilità Sociale d'Impresa.**

**Di DEMEC News Informazioni riportiamo solo le "prime pagine".**

**Di DEMEC News Approfondimenti riportiamo solo l'elenco dei contributi pubblicati e il numero speciale dedicato ad Adriano Olivetti.**



**2013 n. 0**

**Esce DemecNews**

**Con questo numero inizia la rassegna di notizie e informazioni utili ai quadri, ai delegati e alle strutture, sui temi della Responsabilità Sociale e dei Comitati Aziendali Europei.**

**In tal modo, ricordando sempre il significato e il valore dell'art. 46 della Costituzione e le stesse radici su cui poggia il Modello di Partecipazione della UIL, intendiamo contribuire a tenere aperto e vivo il processo evolutivo delle relazioni industriali in Italia e in Europa.**

**Lamberto Santini**

**“Curiosità” dal mondo**

*Dalla rete si apprende che il Segretario Generale della Confederazione dei lavoratori dell'Honduras, Daniel Duron, ha accusato l'azienda Kyungshin Lear Honduras Electrical Distribution di far indossare ai dipendenti “pannolini” per evitare perdite di tempo. L'azienda ha respinto le accuse affermando che i lavoratori lo avevano deciso autonomamente. Ma sarà vero!? Perché se è così ..... Produttività !! Produttività !! Nel mercato globale bisogna diffondere le “buone prassi” !!*

*“Devi sapere cosa vuoi altrimenti devi prendere quello che viene”*

*Proverbio cinese*

*Viviamo in un mondo nuovo. Tutto cambia: in un mondo di capitalismo intellettuale in cui la condivisione in rete è il valore fondante, bisogna pensare e agire in modo diverso. Non si vince più da soli: o vincono tutti o non vince nessuno. “Stare” in rete è una capacità strategica, un approccio, un orizzonte personale e collettivo che ha tag e parole chiave come competizione collaborativa, libertà democratica, partecipazione attiva. Con una conseguenza fondamentale: se tutto cambia, devono cambiare anche i modelli di rappresentanza degli interessi collettivi: occorre una metamorfosi che dischiuda una nuova dimensione di condivisione e collaborazione. Una nuova democrazia economica e sociale.*

**Angelo Deiana**

**Presidente CONFASSOCIAZIONI**

**DEMEC NEWS**

Democrazia Economica

**Partecipazione** e Servizi

**Responsabilità Sociale - Comitati Aziendali Europei**



2013 n. 1

### **SARDEGNA**

***L'ultima tragedia, l'ennesima del dissesto idrogeologico del Paese !!***

***Quanto dovremo aspettare ancora per avere un Piano Nazionale e le risorse adeguate per la messa in sicurezza del Territorio ??***

***LAVORO e AMBIENTE sono due PRIORITA' NAZIONALI !!***

#### ***ETICA e RESPONSABILITA' SOCIALE nell'ECONOMIA.***

***In "Evangelii Gaudium" il Papa, di fronte al dramma di questo tempo "gli esclusi continuano ad aspettare", interpreta il cambiamento riaffermando il primato dell'essere umano e dei valori etici.***

***"Siamo nell'era della conoscenza e dell'informazione, fonte di nuove forme di un potere molto spesso anonimo" dietro al quale si celano le scelte economiche, finanziarie e politiche.***

***L'alternativa alla "divinizzazione" del mercato e del denaro è la "crescita equa" che "esige qualcosa di più della crescita economica, benchè la presupponga" e che per il Papa "richiede decisioni, programmi, meccanismi e processi specificamente orientati a una migliore distribuzione delle entrate, alla creazione di opportunità di lavoro, a una promozione integrale dei poveri che superi il mero assistenzialismo."***

***Economia e Finanza, dunque, devono riappropriarsi di un'etica in favore dell'uomo.***



2013 n. 2

### **La TRAGEDIA di PRATO**

***Come sempre il profitto sfrenato e senza regole, lo sfruttamento criminale e la connivenza si nascondono dietro l'alibi della globalizzazione !!***

***" Il lavoro non è una merce.***

***La libertà di associazione e di espressione è condizione essenziale per un progresso costante.***

***La povertà, ovunque esista, costituisce una minaccia per la prosperità di tutti. Tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, religione e sesso, hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità."***

***Questi sono gli obiettivi e i principi fondamentali della Dichiarazione di Filadelfia, adottata nel 1944 dall'OIL ( l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ) e che costituiscono ancora oggi i pilastri dell'Agenda delle Nazioni Unite per il perseguimento della giustizia sociale e il riconoscimento universale dei diritti umani.***

***Della struttura tripartita dell'OIL – Governi, rappresentanti dei datori di lavoro e dei sindacati – fanno parte 181 Paesi.***

***L'Italia, al 1° gennaio 2003, aveva ratificato 111 Convenzioni – trattati vincolanti per gli Stati membri – ed è il Paese con il maggior numero di ratifiche.***

***I principi, a livello internazionale e nazionale, sono sanciti e le regole vanno applicate da tutti !!***

***In primo luogo dalle Imprese Multinazionali della moda che appaltano la produzione dei grandi marchi, chiudendo gli occhi sui controlli in nome della speculazione e del profitto indiscriminato !!***

***DIGNITA' e SICUREZZA sono valori non negoziabili per tutti i lavoratori, italiani e stranieri !!***



**2014 n. 1**

***Mi piace pensare, e ne sono convinto, che ciò che oggi possediamo, se da un lato lo abbiamo ereditato dal passato – diventando parte integrante della nostra memoria storica ideale e materiale – dall'altro lo gestiamo “ in affitto “ dalle generazioni future.***

***Cambiamento, Impresa e centralità dell'individuo saranno la misura della nostra capacità di gestire e migliorare quanto ci è stato affidato.***

***Nel merito mi piace ricordare il pensiero di alcuni uomini che hanno scritto la storia.***

***CAMBIAMENTO***

***“Il cambiamento è la legge della vita. Quelli che guardano solo al passato o al presente, sicuramente perderanno il futuro.”***

***J.F. Kennedy***

***“La difficoltà non sta nel credere nelle nuove idee, ma nel fuggire dalle vecchie.”***

***John Maynard Keynes***

***“Non sempre cambiare equivale a migliorare, ma per migliorare bisogna cambiare.”***

***Winston Churchill***

***IMPRESA e INDIVIDUO***

***“La fabbrica non può guardare solo all'indice dei profitti. Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia. Io penso la fabbrica per l'uomo, non l'uomo per la fabbrica, giusto?”***

***Adriano Olivetti***

***Lamberto Santini***



2014 n. 2

### **LA PRIORITA' DEL BENE COMUNE**

**La visione organica della Carta Costituzionale**

**Tratto da un recente intervento di Salvatore Settis ad un corso di formazione.**

*“ La priorità del bene comune è centralissima già nella nostra Costituzione, in particolare nell’ art. 9 ( tutela del paesaggio e del patrimonio artistico ), nel suo intimo nesso con l’ art. 32 ( diritto alla salute ), evidenziato dalla Corte Costituzionale.*

*Ambiente, paesaggio, beni culturali, formano un insieme unitario e inscindibile con la cultura, l’arte, la scuola, l’università e la ricerca.*

*Con esse, concorrono in misura determinante al principio di uguaglianza fra i cittadini, allo loro “ pari dignità sociale “ ( art. 3 ), alla libertà e alla democrazia. Per la nostra costituzione, attualissima ma inattuata, la tutela dell’ambiente, del paesaggio, dei suoli agricoli è strumento di libertà e di democrazia.*

*Perciò è triste che si parli tanto di cambiare la Costituzione, e così poco di metterne in pratica i principi e lo spirito. “*

### **RESPONSABILITA' SOCIALE**

**Se per le imprese è una “scelta volontaria”, per lo Stato è un “dovere”.**

**E’ certamente vero che il sistema paese ha, da tempo immemorabile, un problema serio di qualità e funzionalità del processo legislativo e che “ le grandi petroliere ” non possono virare all’istante.**

**Ma è altrettanto vero, da tempo altrettanto immemorabile, che a carico di imprese, lavoratori e cittadini gravano costi e oneri burocratici, di ogni genere e portata, che appesantiscono e bloccano la vita individuale e collettiva, che contribuiscono a ostacolare lo sviluppo, che producono disaffezione istituzionale e che deteriorano la coesione.**

**E’ certamente vero che la attuazione delle leggi deve evitare confusioni e contraddizioni e garantire coerenze, e questo richiede tempo.**

**Ma, se è vero che ci vogliono 5 anni per dare piena e definitiva attuazione alle norme ( come stimò a suo tempo l'ex Ministro Giarda ), allora, nei fatti e oggettivamente, il nostro sistema burocratico è un costo economico e sociale insopportabile.**

**C'è sicuramente un problema di “ *mera funzionalità burocratica* “ facilmente risolvibile con scelte, atti e semplificazioni conseguenti e coerenti.**

**Cosa che, tanto più, agevolerebbe il lavoro di quanti nella Pubblica Amministrazione svolgono il proprio lavoro con impegno, competenza, umanità e dedizione, soprattutto e in particolare su quei “ *fronti caldi* “ come la lotta alla corruzione e all'evasione fiscale che sono e restano uno dei pilastri della legalità democratica.**

**Ma esiste anche, ed è il vero problema con la P maiuscola, il nodo del “ *blocco burocratico corporativo* “.**

**Un nodo, rappresentato non da entità astratte ma da persone ( centinaia ?, migliaia ? ), ai vertici di settori e interessi interdipendenti con rendite di posizione consolidate, fino ad arrivare ai CdA delle oltre 20.000 società a partecipazione pubblica presenti sul territorio dello Stato.**

**Ernesto Galli della Loggia, ponendo la questione in modo certamente emblematico, ha scritto il mese scorso:**

***“ E' un blocco formidabile, accentrato nel cuore dello Stato e della macchina pubblica, il cui potere consiste principalmente nella possibilità di condizionare, ostacolare o manipolare il processo legislativo e in genere il comando politico. Non poche volte anche usandolo o piegandolo a fini impropri o personali. “***

**Uno degli ostacoli principali al cambiamento, alle liberalizzazioni e alle semplificazioni sta certamente lì.**

**Per agevolare il Cambiamento e lo Sviluppo Sostenibile, una nuova Cultura di Impresa in chiave di Responsabilità Sociale e la Partecipazione del mondo del lavoro a questo sforzo collettivo, è necessario che lo Stato assolva in modo trasparente ed efficace ai suoi “ doveri “ etici e sociali.**

**Non basta cambiare Premier o il Programma di Governo.**

**Non serve ed è negativo privatizzare funzioni fondamentali dello Stato.**

**Ciò che serve è la volontà politica, chiara e tangibile, di affrontare i nodi e i problemi veri, là dove sono e là dove la “cattiva politica” e la degenerazione dell'Etica Pubblica li ha lasciati incancrenire.**

***Lamberto Santini***



2014 n. 3

**“ LA COSTRUZIONE EUROPEA E’ IL NOSTRO BENE COMUNE “**

**Jaques Delors**

**In vista delle prossime elezioni di maggio moltissimi intellettuali europei hanno sottoscritto un appello per la democrazia. Nell’appello si legge, tra l’altro:**

***“ Quale Europa vogliamo ? Dal momento dell’entrata in vigore del trattato di Lisbona e per tutta la durata della crisi i cittadini non hanno mai avuto l’opportunità di esprimere il loro giudizio sul futuro dell’Unione Europea, in un processo di formazione democratica della volontà. ....***

***I partiti anti-europei e i loro candidati vogliono essere eletti democraticamente per minare la democrazia in Europa.***

***Invitiamo i cittadini d’Europa a negare il loro voto a questo attacco politico suicida.***

***Ma è assolutamente necessario prendere sul serio lo scetticismo dei cittadini. Per la rinascita dell’Europa è indispensabile mettere pubblicamente in luce i difetti congeniti della UE.***

**Noi siamo contrari ad una politica europea capace di mobilitare 700 miliardi di euro per stabilizzare il sistema bancario, ma che vuole spendere soltanto 6 miliardi per contrastare la disoccupazione giovanile. ....**

**E’ sorta una Europa delle élites, senza un’Europa dei cittadini. Per guadagnare i cittadini all’Europa, la politica deve affrontare i temi che stanno a cuore delle persone.”**

**La perseveranza dei vertici europei nella politica di austerità e nell’autoconsolazione per la stabilità finanziaria e strutturale, continua a produrre disuguaglianze profonde, disoccupazione e povertà, in altri termini la demolizione sistematica del modello sociale europeo.**

**Il rigore, basato solo su regole strangolatorie, associato alle grandi ricchezze accumulate e al mercato, che non hanno limiti e morale, non possono produrre crescita e sviluppo autentici e tangibili.**

**L'attuale squilibrio tra la scarsa crescita economica ( se non addirittura la stagnazione ) e le elevate rendite godute dalla concentrazione dei patrimoni finanziari sta sconquassando i valori democratici e di giustizia sociale, la tutela dei diritti del lavoro e di uguaglianza.**

**Si continua a insistere sulla discriminante del “ debito “ quando il valore del patrimonio europeo, al netto del debito pubblico e privato, è pari a 7 anni di PIL ( valore vicino a quello italiano ).**

**Quando la rendita media del capitale è del 4 – 5 % all'anno e supera di molto il tasso di crescita, allora si pone il problema della “ redistribuzione “.**

**Il sistema e il mercato – al contrario di quanto pensano gli iperliberisti – da soli non ce la fanno, tanto più in presenza di tiepide se non addirittura contraddittorie politiche sociali.**

**Tocca alla politica, europea e nazionale, intervenire per riequilibrare le distorsioni e riallargare la base sociale su cui poggia il patrimonio.**

**L'Europa appartiene ai cittadini, non ai mercati.**

**La futura Europa Federale si fonda sul primato della Politica, non della Finanza.**

**Una battaglia e un impegno per il futuro che deve vedere il Sindacato in prima fila.**

**Innanzitutto la Confederazione Europea dei Sindacati.**

**Ma anche il Sindacato Italiano e così la UIL.**

*Lamberto Santini*



2014 n. 4

#### **ACQUA**

***I Cittadini Europei dimostrano che la Responsabilità Sociale e la Democrazia sono una simbiosi positiva !!***

***L'Unione Europea fa Ponzio Pilato !!***

***Per arrivare al punto occorre premettere poche e sintetiche considerazioni.***

***Quando parliamo di "acqua" – nel XXI° secolo – parliamo non solo di acqua potabile, ma anche di energia, di produzione e di imprese, di agricoltura e alimentazione, delle sue interconnessioni con il territorio e il consumo.***

***Alcuni dati sull'"impronta idrica" del nostro paese ( il nostro fabbisogno complessivo ), senza per questo sottovalutare il resto del mondo, ci danno il senso e la misura del problema:***

- ***132 miliardi di metri cubi ogni anno ( 6.300 litri giornalieri pro capite )***
- ***l'Italia è al vertice dei consumi procapite tra le economie non europee***
- ***il terzo importatore netto al mondo ( 62 miliardi di metri cubi ogni anno )***

***Non c'è dubbio che l'acqua, diventando sempre più un bene "scarso", è ormai diventato un "bene economico" come il petrolio e, quindi, fonte di ricchezza e profitto, un "bene di scambio" sul piano economico, sociale e politico su cui, fermi restando i problemi di gestione e l'equilibrio tra "pubblico" e "mercato", occorrono però direttive e politiche chiare.***

***Detto ciò, la Commissione Europea si è mostrata fautrice e promotrice della sua privatizzazione.***

***Infatti il Commissario agli affari economici e monetari, Oli Rehn, in una lettera aperta dello scorso settembre ha scritto "La privatizzazione delle aziende pubbliche contribuisce a ridurre il debito pubblico.....La Commissione crede***

***che la privatizzazione delle public utilities, incluse le aziende idriche, possa portare benefici alla società, quando fatta con attenzione.”***

***Tutto ciò nonostante le ricerche abbiano dimostrato il fallimento delle gestioni private e il Trattato ( art.345 ) e la Direttiva Servizi ( art. 17.1 ) impongano alla Commissione la neutralità sulle questioni attinenti la proprietà delle reti idriche. Per inciso la Commissione, fino ad oggi, si è rifiutata di implementare la Risoluzione in materia delle Nazioni Unite del 2010.***

***Il Parlamento Europeo ha naturalmente chiesto alla Commissione di chiarire tali contraddizioni.***

***Per fortuna i cittadini europei, nel 2012, hanno promosso una Iniziativa popolare - European Citizens' Initiative ( ECI ) prevista dal Trattato del 1992 - per l'Acqua Bene Comune e Diritto di tutti. “Right2Water” ha raccolto quasi 2 milioni di firme nei 27 Stati membri ( in 13 - Germania, Austria, Belgio, Finlandia, Grecia, Ungheria, Lituania, Lussemburgo, Olanda, Portogallo, Slovenia, Slovacchia e Italia - è stata superata la soglia minima ).***

***Infatti lo stesso vicepresidente della Commissione, Maros Sefcovic, in risposta alla iniziativa popolare europea e alle tangibili preoccupazioni sulla liberalizzazione dei servizi idrici ha affermato che il funzionamento di questi “è nelle mani delle autorità pubbliche dei paesi membri della UE” aggiungendo, bontà sua, che “la legislazione del mercato interno non si applica quando le autorità locali forniscono direttamente questo servizio.”***

***Per il futuro sono state fatte molte promesse: consultazione pubblica in Europa e attivazione presso l'ONU.***

***Ma sull'ACQUA resta un dato di fatto: Viva la Neutralità e a ciascuno il suo !!!!***

**Lamberto Santini**



## Responsabilità Sociale 2014

### Approfondimenti - n. 0



Nelle fasi di grande cambiamento .....  
**“insieme”** è una parola chiave !!

**“Camminare insieme”** .....è qualcosa di più !!

Con questa convinzione abbiamo deciso di percorrere la strada della riflessione e del confronto sui temi strategici della Partecipazione e della Responsabilità Sociale, in Italia e in Europa, all'interno della UIL e insieme con tutti coloro che, rappresentando le Istituzioni, le Imprese, le libere professioni, la cultura e le articolazioni della società civile, vorranno percorrerla insieme a noi.

Lo scopo è ricercare ciò che unisce per abbattere i **“recinti”** che dividono e impediscono l'agire comune.

Per accompagnarci in questo viaggio abbiamo **“adottato”** **WITHY**, per aiutarci e guidarci nei cambiamenti che ci attendono.

**WITHY** è la **“memoria storica”** di ciascuno di noi, rappresenta le radici – etiche, costituzionali, storiche, culturali e sociali – su cui poggia e si è consolidata la **“catena”** dei Valori, dei Principi e delle Regole della nostra partecipazione e del nostro senso di appartenenza alla medesima comunità.

**WITHY** vuole rappresentare la memoria etica della nostra essenza civica solidale.

Queste sono le ragioni della nostra **“adozione”**.

Auspichiamo, lungo questa strada, che anche altri vorranno condividere la medesima scelta.

*Lamberto Santini*  
 14 febbraio 2014

**WITHY**

è una realizzazione grafica di **CHIARA COCCORESE** per il Dipartimento Democrazia Economica della UIL

## PARTECIPAZIONE e RESPONSABILITA' SOCIALE

### Alcuni temi su cui riflettere

Lavoro, Impresa, Partecipazione e Coesione, sono Valori che pongono interrogativi fondamentali all'interno del processo riformatore del sistema paese.

Interrogativi strettamente legati al rapporto tra Identità Nazionale e Europa come scelta storica, opportunità e orizzonte.

Nei capitoli introduttivi al 26° RAPPORTO ITALIA" dell'Eurispes si legge *“ le dinamiche della nuova competizione internazionale non sono compatibili con una cultura della conservazione, con la paralisi decisionale, con le pretese corporative di intollerabili privilegi, con la mancanza di una visione strategica che individui e metta a frutto le vere potenzialità del Paese. “*

Nessuno può *“ chiamarsi fuori “*.

Globalizzazione e crisi hanno *“ terremotato e lesionato gravemente la casa ”* del Sistema Italia, in tutte le sue espressioni a livello etico e culturale, istituzionale, politico, economico e sociale. Le risposte che verranno date a quegli interrogativi saranno i *“ muri maestri della futura casa ”* a cui dovranno *“ appoggiarsi ”* Scelte politiche, Modelli e Sistemi di Relazione rinnovati, capaci di recuperare le ragioni e i fattori della coesione.

Il nostro intento in questa sede, in cui escludiamo volutamente e consapevolmente una serie di problematiche e di interrogativi ( as es. legalità e corruzione, finanza / banche / credito, Consumatori ) senza per questo sottovalutarne l'importanza , è quello di centrare l'attenzione su alcuni concetti “chiave” di natura trasversale e interconnessi tra loro, che investono la sfera economica e sociale e che emergono da un contesto e da uno scenario non più eurocentrici.

- **Responsabilità Sociale di impresa**

Nella nota introduttiva al Piano di Azione Nazionale 2012 – 2014 sulla RSI si legge:

*“ La crisi economica internazionale ha richiamato l'attenzione sull'importanza di una crescita sostenibile inclusiva e stabile, basata sulla lotta alla povertà, il rispetto dei diritti umani, del lavoro e dell'ambiente. Allo stesso tempo, in risposta alle sfide competitive per l'accesso alle materie prime, alle conoscenze e alle risorse finanziarie, occorre evitare pratiche sleali e promuovere occupazione di qualità, innovazione tecnologica e efficienza nell'utilizzo delle risorse. “*

In pratica, *e vale per tutti*, si tratta di mettere al centro del cambiamento un approccio volontario più responsabile e strategico capace, là dove è stato realizzato in toto o in parte, di migliorare la competitività ( gestione del rischio, riduzione dei costi, accesso al capitale e al credito, relazioni con tutti gli stakeholders, gestione della risorsa lavoro, capacità di innovazione ) in una prospettiva sostenibile.

In questa direzione, per inciso, è assolutamente necessario attuare una reale semplificazione normativa che, ferma restando la garanzia del risultato, migliori il funzionamento e il rapporto con i vari livelli della Pubblica Amministrazione.

Un *“ circuito virtuoso “*, dunque, in termini di cultura aziendale, programmatico e di sinergie istituzionali / economiche / sociali, capace di alimentare crescita e occupazione, ma che necessita di un *“ cambio di passo “* nella sfera degli investimenti e del sistema delle relazioni.

- **“ produrre ricchezza “ e “ fare impresa “ – è necessario cambiare approccio**

Il cambiamento in questo ambito, semplificando in modo emblematico, implica uno sviluppo delle priorità, spostando l'attenzione dalle quantità e dalle opportunità di mercato a *“ ciò che si produce, come si produce e come si distribuisce “*.

In questo cambio, l'attenzione alla complessità della dimensione sociale – territorio, ambiente, Welfare – assume una forte valenza di sostenibilità.

La Governance delle imprese, dunque, si deve “ *evolvere e allargare* “.

Lo sostengono proprio gli stessi manager e le varie figure professionali riconducibili al middle management che, stanchi di “ *navigare a vista* “ e necessitando di prospettive di medio e lungo termine, sono sempre più convinti che la sostenibilità, se va oltre il risparmio economico ed energetico, può diventare fattore di innovazione e di maggior profitto.

Ma integrare Responsabilità Sociale, Sostenibilità e Business significa coinvolgere l'intera struttura aziendale.

Un'esigenza che ne pone inevitabilmente altre.

- **Lavoro e Partecipazione – conflitto o collaborazione ?**

Lo stretto rapporto tra innovazione, informazione e conoscenza apre la questione del sostegno e dello sviluppo delle “ *reti* “, soprattutto nelle PMI ( per migliorare le economie di scala e di scopo e le performance aziendali ), ma anche quella di un approccio “ *diverso* “ agli stessi processi di innovazione ( non solo tecnologica, ma anche organizzativa, gestionale e manageriale ).

In uno scenario “ *a rete* “, in cui l'attenzione si sposta dal processo di produzione a quello di condivisione, è sempre più forte la necessità di integrare il fattore “ *alta intensità di lavoro* “ con l'implementazione di “ *competenze professionali* “. Un salto di paradigma che pone la centralità del capitale intellettuale e professionale.

Questa risorsa organizzativa, interna od esterna che sia, rappresenta un forte valore aggiunto, tanto più considerando il processo di internazionalizzazione delle imprese, e apre necessariamente la questione del passaggio da “ *una logica per qualifiche a una logica per competenze* “.

Queste esigenze pongono a loro volta un forte accento su tutta la sfera della Formazione nella quale – in un quadro che legghi strettamente semplificazione delle norme esistenti sui rapporti di lavoro e professionalizzazione – diventa fondamentale la regolazione unitaria del suo orientamento e finalizzazione, della sua incentivazione e della efficacia dei risultati.

La rivisitazione del Sistema di Formazione / Aggiornamento / Riqualficazione infatti, unitamente ad un appropriato sostegno al reddito, è un approccio più corretto ( al contrario della riduzione delle retribuzioni ) per affrontare una autentica flessibilità del lavoro nei “ *processi di aggiustamento* “.

“ *Da soli si perde, insieme si vince* “. Gli scenari che si aprono, nel sistema delle imprese e nel rapporto tra impresa e lavoro, impongono ormai la questione del passaggio da concorrenza a competizione collaborativa, da conflitto a collaborazione.

Il valore della “ *PARTECIPAZIONE* “ allora, richiede la definizione di principi, la messa a punto di regole ( ad esempio la partecipazione azionaria dei lavoratori, il sindacato dentro o fuori i CdA, la esigenza di competenze giuridico – istituzionali in una Governance interattiva, il ruolo dei Fondi Pensione ), lo sviluppo dei Modelli e dei Sistemi di Relazione ( il valore e la funzione delle “ *reti* “ nel territorio e con il mondo associativo ), l'evoluzione e l'ammodernamento della “ *cassetta degli attrezzi* “ a partire dai sistemi contrattuali ( “ *guardare oltre lo steccato* “ ad esempio al Welfare aziendale e territoriale ). Dovendo misurarsi con tutto ciò, non sarebbe male se il Sindacato Confederale avesse la sua *West Point*.

“ *Forse* “, infine, vale la pena recuperare il valore e il significato dell'esperienza di Adriano Olivetti: competitività e collaborazione in una prospettiva di economia solidale.

- **Imprese Sociali e Terzo Settore – un contesto e uno scenario che richiedono attenzione**

Il *non profit* in Italia è un grande *puzzle* ( i dati, sufficientemente attendibili, indicano 300.000 istituzioni e organizzazioni nei settori più diversi, 1,5 – 2 milioni di addetti e operatori, quasi 5 milioni di volontari, 80 miliardi di entrate - oltre il 3 % del PIL ), ma molto importante sul piano delle potenzialità e delle prospettive economiche, occupazionali e sociali.

La questione centrale è che queste realtà, dato il loro “ *legame fiduciario con le comunità* “, contribuiscono allo sviluppo del territorio in termini di benessere economico e sociale ( Welfare, inclusione, giovani e donne ).

Con le imprese, data la loro caratteristica essenzialmente di PMI, condividono le stesse problematiche ( flessibilità, professionalità e formazione, innovazione ).

Resta aperto, tuttavia, il problema di una “ *omologazione generale* “ che non consente la distinzione tra effettiva utilità sociale e interessi privati ( spesso sconfinanti nella elusione fiscale, nel conflitto di interessi, nella improprietà dei rapporti di lavoro ).

La loro complementarità con le imprese, le istituzioni e il territorio, è e resta comunque un tassello importante della Responsabilità Sociale nella prospettiva di una economia sostenibile e competitiva, della lotta alla povertà e all’esclusione, di sostegno al Welfare e alla coesione.

Proprio per questo è necessario migliorare e perfezionare la regolamentazione di questa realtà, anche in termini di aumento della trasparenza, al fine di assicurarne le finalità sociali.

- **Le Multinazionali – preoccupazione e impegno**

Il negoziato euro – statunitense sul nuovo trattato commerciale transatlantico, semmai si avesse bisogno di ulteriori ragioni, ripropone e accentua la questione delle Multinazionali, strettamente legata alle “ *vie* “ necessarie per la ripresa economica, alle scelte e alle strategie dell’Europa.

E’ da sempre evidente e tangibile l’irritazione e la resistenza con cui le Grandi Compagnie si oppongono a tutte quelle regole e convenzioni sugli standard di qualità e di tutela, in Europa e nel mondo, in materia di produzione e commercio, non rispettandole o scavalcandole, causando in tal modo disastri e tragedie.

Gli strumenti, formali e sostanziali, ci sono: la Strategia Europea per la RSI, i Piani Nazionali dei Paesi Europei ( non tutti per la verità ), gli orientamenti e i Piani dell’ONU, le Linee Guida dell’OCSE, le Convenzioni ILO.

Questi strumenti indicano i diritti tutelati e le aree di interesse, il loro utilizzo. Identificano le sedi della responsabilità politica e istituzionale.

C’è un principio che va salvaguardato “ *la legalità e i diritti del lavoro devono venire prima di qualsiasi interesse economico* “.

Se le imprese peccano di “ *scarsa attenzione* “ in nome del profitto, spetta al sindacato, in Italia e in Europa, esercitare il suo ruolo.

Diventa dunque centrale il ruolo e l’impegno delle Federazioni di Categoria e di Settore, dei Comitati Aziendali Europei e, più in generale, degli Accordi e della Contrattazione Collettiva.

Di non secondaria importanza sarà, in sede di Parlamento Europeo, l’esito della revisione delle Direttive in materia di Informazione e Consultazione dei lavoratori.

**Romeo Scarpari**

**Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica della UIL**

**14 febbraio 2014**

**Nei successivi numeri sono stati pubblicati i contributi interni ed esterni di :**

- ***Prof. Stefano Paneforte***  
Docente di “Organizzazione di Impresa” alla Facoltà di Economia dell’Università Internazionale di Roma  
( Riflessioni verso un nuovo patto tra impresa e lavoratori; Riflessioni sull’impresa e sui processi organizzativi e gestionali )
- ***Maria Grazia Brinchi***  
Dip. Pari opportunità e Politiche di Genere UIL – Presidente dell’Associazione di ricerca e Studi sul Genere “Progetto Donna Centro Studi Lazio”  
( Donne nella Responsabilità )
- ***Dott. Danilo Giovanni Festa***  
Direttore Generale – Terzo Settore e Associazionismo – del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
( Responsabilità Sociale – Una sinergia tra Istituzioni, Imprese e Lavoratori )
- ***Emilia Paolicelli e Lorenzo Morri***  
Dipartimento Sociologia - Università di Bologna  
(Estratto della ricerca nata dalla collaborazione tra l’Università di Bologna e FederMiddleManagement, aderente a Confassociazioni – CSR : il punto di vista del Middle Management )
- ***Romeo Scarpari***  
Coordinatore del Dipartimento Democrazia Economica  
( il Middle Management può e deve essere parte attiva della Responsabilità sociale d’Impresa )

**In questa sede si riporta solo il Numero Speciale dedicato ad Adriano Olivetti e al valore della sua esperienza.**



## **Responsabilità Sociale 2014**

### **Approfondimenti - n. 4**

*Adriano Olivetti nasce ad Ivrea, oltre un secolo fa, l'11 aprile 1901. La vocazione imprenditoriale la eredita dal padre, Camillo, che nel 1908 fonda "la prima fabbrica italiana di macchine per scrivere."*

*Non uso di proposito il "passato" poiché l'intento è di sottolineare l'attualità di quella esperienza, il significato della "memoria storica" quando questa ci sollecita e ci può aiutare ad assumere nel presente e, magari a proiettare nel futuro, la validità dei suoi valori.*

*"Può l'industria darsi dei fini? Si trovano questi soltanto nell'indice dei profitti? Non vi è al di là del ritmo apparente qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica?"*

*E' quanto diceva Adriano Olivetti all'inaugurazione dello stabilimento di Pozzuoli nel 1955.*

*Olivetti, nel suo tempo, ha dato dignità e significato a concetti e principi come **RESPONSABILITA'**, **Centralità e Rispetto della PERSONA**, **PARTECIPAZIONE** e **CONOSCENZA**.*

*Visione e progetto, principi e azioni che vanno al di là della loro "datazione storica" e che conservano tutta la loro attualità sul piano della cultura imprenditoriale, come ricorda il sociologo Luciano Gallino "Olivetti non vuol sembrare un imprenditore amico che parla agli amici operai, ma parla come un dirigente cosciente delle proprie responsabilità e determinato a farvi fronte."*

***Dal punto di vista dello spessore sociale anche Eugenio Scalfari recentemente, ricordando la complessa figura di imprenditore ed editore, lo descrive così - “Ma lui era anche una persona attenta ai bisogni collettivi, alla vita della società e alla sua evoluzione. La fabbrica Olivetti di Ivrea era così diventata il centro di un movimento da lui chiamato Comunità con una sua visione del bene comune e dell’organizzazione economica, sociale ed etica del territorio.”***

***Oltre ai suoi scritti e ai suoi discorsi, in tanti hanno detto e scritto tanto su Adriano Olivetti.***

***Nelle pagine che seguono, tenuto conto dei temi di interesse di questa Linea di Approfondimento ( sulla Partecipazione e sulla Responsabilità Sociale e d’Impresa ) e senza dimenticare o sottovalutare la vasta storiografia e saggistica su Adriano Olivetti, ho scelto ed estratto alcuni brani da contributi e da interventi raccolti in tre diverse occasioni e sedi editoriali.***

- ***“Adriano Olivetti e le Edizioni di Comunità ( 1946 – 1960 )” – pubblicato nel 2008 nei Quaderni della Fondazione Adriano Olivetti.***
- ***“La Realtà dell’Utopia – L’attualità di Adriano Olivetti” – pubblicato nel 2008 nelle edizioni di Communitas 2002, raccoglie gli atti di vari convegni svoltisi in Italia nel 2007.***
- ***“Adriano Olivetti cinquant’anni dopo” – pubblicato nel 2011 nella Collana della Fondazione, raccoglie gli atti del seminario del 2010, promosso dalla Fondazione e dall’Università Roma Tre.***

***I brani sono stati estratti dagli interventi svolti in quelle occasioni da:***

- ***NERIO NESI***

***Presidente della Fondazione Riccardo Lombardi e Presidente del Comitato Scientifico “La Realtà dell’Utopia”***

- ***GIUSEPPE BERTA***

***Storico dell’Industria, Professore Associato alla Università Bocconi, Editorialista de “La Stampa”***

- ***GIUSEPPE RAO***

***E’ stato Assistente di Diritto Costituzionale presso la Università di Firenze e Consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri***

- ***DOMENICO DE MASI***

***Sociologo del Lavoro e delle Organizzazioni***

- ***FRANCESCO NOVARA***

***Responsabile del Centro di Psicologia Olivetti fino al 1992. Ha insegnato Psicologia del Lavoro e dell’Organizzazione presso le Università di Torino e di Milano***

- ***BRUNO LAMBORGHINI***

***Professore di Organizzazione d’Azienda, internazionalizzazione e marketing presso la Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano ( Facoltà di Scienze Politiche ). Presidente dell’Associazione Archivio Storico Olivetti***

• **STEFANO MUSSO**

**Professore di Storia Contemporanea e Storia del Lavoro presso la Università di Torino ( Facoltà di Scienze Politiche )**

• **SEBASTIANO FADDA**

**Professore Ordinario di Economia Politica presso la Università Roma Tre ( Facoltà di Economia ). Presidente, presso la stessa Facoltà, del Corso di Laurea Magistrale in “Mercato del Lavoro, Relazioni Industriali e Sistemi di Welfare”.**

Sul piano generale, le considerazioni di Nerio Nesi, di Giuseppe Berta e di Giuseppe Rao ( La Realtà dell’Utopia ) e di Domenico De Masi ( Adriano Olivetti e le Edizioni di Comunità ), offrono una pluralità di opinioni tutte convergenti sulla validità e sulla complessità di quell’esperienza e sul suo valore in termini di Responsabilità Sociale.

Nerio Nesi, motivando quanto valga ancora l’eredità “olivettiana” afferma:

**“Per rispondere a questa domanda, basterebbe rileggere le parole con le quali nel 1955, mezzo secolo fa, Adriano Olivetti si rivolgeva agli anziani, ai quali veniva conferita la “spilla d’oro”. E basterebbe chiedere ai maggiori imprenditori di oggi se vogliono sottoscriverle. Le parole sono queste, e mi perdonerete la emozione nel rileggerle:**

- **Le classi lavoratrici, più che ogni altro ceto sociale, sono i rappresentanti autentici di un insopprimibile valore, la giustizia, e incarnano questo sentimento con slancio talora drammatico e sempre generoso; d’altro lato, gli uomini di cultura, gli esperti di ogni attività scientifica, esprimono, attraverso le loro ricerche, valori ugualmente universali, nell’ordine della verità e della scienza. Siete voi, lavoratori delle fabbriche e dei campi ed ingegneri ed architetti, che, dando vita al mondo moderno, al mondo del lavoro e dell’uomo, plasmate nella viva realtà gli ideali che ognuno porta nel cuore: armonia, ordine, bellezza, pace..... -**

**Ripeto la domanda: quanti e quali imprenditori di oggi direbbero le stesse cose ? “**

Giuseppe Berta, individua nell’abbinamento tra Responsabilità Sociale d’Impresa e Capacità Imprenditoriale, un elemento centrale della esperienza di Olivetti:

**“ Il merito di Adriano Olivetti fu di unire le due dimensioni, non di affermare genericamente principi di responsabilità sociale dell’impresa, scindendoli da una forte capacità di innovazione. La confluenza di questi due elementi è ciò che rende il modello olivettiano così interessante.**

**Se pensiamo che ci siano più modelli di capitalismo e che tutti debbano fare i conti con il mercato, noi sappiamo però altresì di essere dentro una tradizione storica, quella dell’Europa, legata alla tradizione welfaristica e al mantenimento di alcune fondamentali garanzie sociali.**

**Per questo credo che valga la pena ragionare sul modo in cui Olivetti tentò la costruzione di questo rapporto con il mercato internazionale: con una grande attenzione ai processi organizzativi. Ciò che più mi ha colpito è che salta fuori con evidenza da alcune delle testimonianze che abbiamo sentito oggi, è appunto il fortissimo investimento sulle persone. Oggi diremmo nel capitale umano, nelle risorse umane; allora semplicemente si scommetteva sui giovani e sui profili professionali giovanili e sulla capacità, come è stato detto bene, di giovani che non erano solamente ingegneri, ma erano portatori di capacità innovative in varie dimensioni dell’agire sociale ed economico.**

**Si pensava che l’impresa avrebbe tratto beneficio dalle loro competenze e dalla capacità di immettere quelle competenze dentro il perimetro dell’impresa stessa.**

**Questa è una ricetta fondamentale, secondo me, per un paese come l’Italia.”**

**Giuseppe Rao**, guardando alla sua complessità e articolazione, ritiene che questa solleghi sette prospettive di riflessione e di studio :

**“ La prima riguarda il progetto istituzionale: la creazione di comunità territoriali in grado di operare in modo fecondo per la valorizzazione di tutte le componenti – umane, istituzionali, imprenditoriali.**

**La seconda muove dall’approccio che oggi definiremmo glocalist: l’azienda rafforza le radici nel Canavese e al tempo stesso in breve tempo acquisisce dimensioni mondiali. Oggi i sistemi vincenti sono proprio quelli che valorizzano le specificità territoriali e poi si confrontano, coesi, con le sfide globali:**

**la terza e la quarta considerano gli elementi distintivi dello “Stile Olivetti”. Innanzitutto leadership, progetto, risorse umane, attenzione maniacale alla qualità del prodotto e alla ricerca tecnologica. Adriano Olivetti creava le condizioni per valorizzare l’intelligenza e il talento delle persone, dei giovani all’interno di un lavoro di squadra, reticolare. E’ stato un capo dotato di vision, amato, capace di arricchire continuamente gli obiettivi. In secondo luogo il prestigio del marchio come strumento per ottenere la fiducia dei clienti: strategia più che mai attuale in tempo di globalizzazione.**

**Il quinto campo di indagine riguarda l’uso delle informazioni, la capacità di misurarsi con i sai di successo internazionali e la curiosità per ciò che è diverso. La conoscenza e le informazioni erano sempre state usate come uno strumento di esclusione dal potere; Adriano Olivetti ha anticipato la rivoluzione in corso oggi, che ha confermato invece che la circolazione di conoscenza e informazioni alimenta la produzione di ricchezza e dà trasparenza ai processi decisionali.**

**La sesta direzione riguarda la creazione di una start up territoriale – ci riferiamo a l’I.R.U.R. ( Istituto di Rinnovamento Urbano e Rurale del 1954 – ndr ) – per promuovere PMI integrate nel territorio.**

**Infine, il ruolo sociale dell’azienda e il rispetto dei valori etici, senza con questo voler negare le ragioni del profitto.**

**Un dibattito, questo, che nel nostro paese si è spesso smarrito: pensiamo alla persistente incapacità delle industrie di produrre cultura, centri di ricerca, o think tank per pionieri, ma anche alla mancanza di trasparenza nella corporate governance di troppe imprese italiane.”**

Infine, sempre in termini di visione d’insieme, **Domenico De Masi** riassume così il valore di quella esperienza:

**“La sua grandezza è legata alla concezione dell’impresa come sintesi di cultura internazionale, tecnologia all’avanguardia, organizzazione efficiente, cooperazione partecipante, il tutto al servizio della comunità.**

**È legata alla concezione dell’uomo come sintesi di produttore, consumatore e cittadino.**

**È legata alla concezione dello Stato come sistema integrato di molteplici comunità radicate nella propria tradizione ma aperte alla modernizzazione.**

**È legata alla concezione dell’estetica, intesa come valore imprescindibile, aggiunto alla perfezione delle macchine, degli edifici, del territorio.**

**È legata alla concezione della cultura, intesa come sintesi di scienza e tecnica, umanità e arte.**

**È legata soprattutto alla grinta rivoluzionaria con cui queste concezioni non sono rimaste sulla carta ma sono state concretamente trasformate in fabbriche belle ed efficienti, in prodotti esteticamente sorprendenti e funzionalmente impeccabili, in piani di sviluppo territoriale che restano esemplari, in correnti intellettuali che hanno segnato la cultura dell’intero Paese, in movimenti politici che, pur nella loro fragilità, sono tuttavia riusciti a scuotere la burocratica protervia della partitocrazia.**

**In Olivetti, dunque, il ruolo dell’imprenditore si intrecciava con quello del teorico, dello scrittore, del mecenate, dell’editore, del politico, dell’urbanista, dell’esteta.**

**Lontano mille miglia dalla febbrile voracità dell’accumulazione, dall’ignorante avventurismo dell’azzardo, dalla smaniosa ostentazione dello spreco che tuttora contagiano tanti altri imprenditori.**

**Possiamo dunque dire che Adriano Olivetti è riuscito a traghettare l’impresa e il management dal mondo industriale al mondo post-industriale.”**

La Responsabilità Sociale e d'Impresa pone al centro alcuni temi fondamentali: Cultura, intesa come simbiosi dei valori del lavoro e conoscenza condivisa, che è fattore di progresso e di coesione; sviluppo della Partecipazione e delle Relazioni Industriali la cui centralità è la Contrattazione; la Governance di Impresa e il suo rapporto con il Territorio, inteso come Comunità locale.

I contributi di **Bruno Lamborghini**, di **Stefano Musso** e di **Sebastiano Fadda** (Adriano Olivetti cinquant'anni dopo) e quello di **Francesco Novara** (la Realtà dell'Utopia) affrontano, tra l'altro, l'attualità e l'importanza di queste problematiche in un'analisi comparata tra l'esperienza olivettiana e la realtà italiana.

**Bruno Lamborghini**, in particolare, affronta il tema della Cultura, come paradigma della crescita:

*“La parola cultura oggi viene quasi sempre ignorata o messa ai margini delle politiche di sviluppo come delle strategie delle imprese.*

*Si tratta invece del fattore di base per assicurarsi un vantaggio competitivo nello scenario globale, come dimostrano quei paesi in via di sviluppo che stanno spostando il baricentro dell'economia mondiale.*

*Cultura è conoscenza condivisa da parte di una collettività, di una comunità come intendeva Adriano Olivetti che credeva in una apertura culturale a tutto campo ( ad esempio, l'attenzione alla diffusione culturale anche nel campo della musica e della pittura, pur non essendo lui particolarmente appassionato di queste arti ).*

*Di questa comunità la cultura è l'elemento di coesione e di comune volontà di crescita.*

*Al contrario, l'impoverimento e il rifiuto di una cultura comune è la causa del declino di un'azienda, come di un paese.*

*Ed è forse la più grave minaccia che grava in questo momento sul futuro del nostro Paese e delle sue imprese.*

*Crescita culturale, valori e contenuti del lavoro sono due elementi strettamente connessi e mutualmente rafforzatisi.*

*Questo paradigma era ben chiaro alla Olivetti di Adriano, ma in parte anche ad alcuni che gli sono succeduti nei decenni Sessanta e Settanta.*

*Entrambe queste due componenti vitali del sistema industriale sono andate indebolendosi drammaticamente nell'Italia di questo primo decennio del 2000.*

*Si sono infatti portate avanti condizioni di lavoro precario, disarticolato, privo di valori e di futuro, una catena di montaggio sotto il segno dell'incertezza, l'assenza di partecipazione, l'indebolimento della contrattazione e della sindacalizzazione con effetti drammatici sulla produttività e sulla competitività, privilegiando servizi a basso valore rispetto all'industria manifatturiera, che è il settore portante, o rispetto ai servizi a valore aggiunto per le imprese.*

.....  
*In conclusione, da quanto espresso in questa analisi comparata tra l'esperienza olivettiana e la realtà attuale italiana, deriva l'urgente necessità di moltiplicare l'impegno di internazionalizzazione dei processi*

*di innovazione e di sviluppo imprenditoriale con l'obiettivo non di fuggire dall'Italia, ma di rafforzare le attività operative in Italia.*

*Nel contempo vi è esigenza di focalizzare investimenti pubblici e privati nella formazione e sviluppo di competenze per la ricerca ed innovazione in grado di affrontare il complesso contesto della Società della Conoscenza che pone il nostro Paese a confronto diretto con i paesi che definiamo oggi ancora emergenti, ma che presto saranno il baricentro della competizione tecnologica internazionale:”*

**Stefano Musso**, esamina il ruolo dell'impresa nel rapporto tra Responsabilità Sociale, Relazioni Industriali, Partecipazione e Democrazia, Sviluppo e Territorio:

*“Naturalmente, le interpretazioni che si possono avanzare fin da ora in generale sulle relazioni industriali sono quelle di un sistema olivettiano dove da parte dell'azienda si punta alla relazione con i dipendenti nell'ambito della ricerca sistematica di una forma di*

*democrazia industriale da parte di un imprenditore, Adriano, che è particolarmente sensibile alla responsabilità sociale dell'impresa.*

*Dunque, come dire, la Olivetti è un luogo dove c'è democrazia, dove c'è libertà di espressione e di movimento per le forze sindacali organizzate, dove si dialoga con tutti, nessuno escluso, dove quella che è stata alla fine degli anni Quaranta e per tutti gli anni Cinquanta una vera e propria guerra fredda combattuta in ambienti sindacali, combattuta nell'ambito delle relazioni di lavoro delle imprese d'Italia, una guerra fredda che ha visto all'epoca contrapporsi anche le stesse organizzazioni sindacali, fra la CGIL social-comunista e le organizzazioni filo occidentali della CISL e della UIL, ecco questa guerra fredda sindacale non c'è stata alla Olivetti."*

Per **Stefano Musso** l'impresa olivettiana è:

*"una comunità solidale dove non c'è conflitto o discussione, si affrontano assieme i problemi, si ascoltano le ragioni di tutte le parti, poi si cerca una soluzione e questa, come dire, viene proposta ai dipendenti. Una comunità solidale che ha un obiettivo comune, quello di trasformare il progresso economico in un progresso che deve anche essere sociale e*

*culturale, e dove il progresso sociale e culturale significa sostanzialmente uno sviluppo armonico del territorio in cui l'impresa si impegna a combattere le distorsioni, le contraddizioni, gli squilibri, i fenomeni di indebolimento dei legami sociali sul territorio.*

.....  
*Lo sviluppo crea un mutamento sociale anche impetuoso, anche dirompente, compito dell'impresa è rapportarsi con la comunità, stemperare le punte più acute del cambiamento, rendere compatibile lo sviluppo dell'azienda, l'uso delle risorse del territorio ma anche uno sviluppo equilibrato e armonico della società e della comunità territoriale che sta intorno all'impresa.*

.....  
*Dicevo che, pur tuttavia, va tenuto presente che nel pensiero di Olivetti lo sviluppo socioculturale della comunità territoriale, della società più larga, dipende dall'impresa.*

*Olivetti riafferma con forza il primato dell'impresa: è solo attraverso l'impresa che si può produrre il reddito, la ricchezza che poi si può destinare al progresso sociale e culturale. Quindi il primato dell'impresa viene riaffermato continuamente. Non bisogna pensare ad Adriano Olivetti come a un imprenditore utopistico che insegue sogni complicati o astrusi di rapporti, di impresa, di territorio. Innanzitutto bisogna produrre la ricchezza, dopodiché questa sarà ridistribuita e utilizzata a fini socioculturali."*

L'Impresa come "bene comune", nel suo rapporto con la Comunità, è un elemento importante degli interventi di **Francesco Novara** e di **Sebastiano Fadda**.

**Francesco Novara**, ricordando gli scritti di Adriano Olivetti, tocca in particolare l'aspetto "Comunità":

*"Le iniziative Olivetti, dovunque nascevano, erano in sintonia con l'ambiente. Gli insediamenti delle fabbriche e degli altri edifici s'inserivano con discrezione nel territorio. Le attività aziendali che accompagnavano la vita lavorativa ( i trasporti, le mense, gli asili, e anche le biblioteche e le attività culturali ) erano servizi validi alle esigenze vitali delle persone.*

*La liberazione del lavoro dalla sua mercificazione - che è all'origine del pensiero di Adriano Olivetti - chiede che si liberi dalla mercificazione l'ambiente entro il quale la fabbrica vive: lo spazio fisico, il tessuto sociale e culturale. Scrive Adriano: "Vedevo che ogni problema di fabbrica diventava un problema esterno e che solo chi avesse potuto coordinare i problemi interni e i problemi esterni sarebbe riuscito a dare la soluzione corretta".*

*Adriano si proponeva di "dimostrare che la fabbrica era un interesse comune e non un interesse privato ..... Non c'era che una soluzione: rendere la fabbrica e*

***l'ambiente circostante economicamente solidali. Nasceva allora l'idea di una Comunità”.***

***Questa convinzione compare ripetutamente nei suoi scritti: "Abbiamo coscienza di un destino comune che lega l'organismo di produzione, la fabbrica e gli uomini che gravitano intorno ad essa, e delle conseguenze che se ne debbono trarre per conservare e sviluppare i valori fondamentali della persona umana"; "L'impresa dev'essere associata ad una vera comunità, divenire così un centro di cooperazione e partecipazione di tutti coloro che vi sono interessati, e che hanno lo stesso fine: il libero e armonioso sviluppo della fabbrica e della comunità, in modo che il lavoro quotidiano serva coscientemente a un nobile interesse umano."***

**Sebastiano Fadda**, attualizza la modernità della visione olivettiana, affrontando risvolti e aspetti fondamentali come la Partecipazione e la Governance di Impresa, la sua trasparenza e il Welfare nel Territorio :

***“Questi elementi riguardano il tema della comunità locale e il tema della governance.***

***Circa il primo aspetto mi pare fondamentale sottolineare come nella visione di Adriano Olivetti l'impresa sia concepita come un elemento della “comunità” locale, un elemento costitutivo della comunità locale, nei confronti della quale essa assume quindi un ruolo di integrazione, di responsabilità, di sostegno e di propulsione, se non addirittura di leadership.***

***La comunità locale è a sua volta vista non come un terminale di un processo gerarchico di “decentramento”, ma come la sede originaria di legittimazione civica e politica nonché dei processi di sviluppo.***

***Questa visione appare estremamente “moderna”, se così si può dire, e la nozione di “comunità” si identifica, o per lo meno si integra, con quella di “sistema locale”.***

.....

***Concepire l'impresa come un soggetto che è parte costitutiva di un sistema locale ( e non mera componente di un semplice aggregato di elementi ) consente di derivare alcune conseguenze.***

***In primo luogo, consente di passare dalla nozione, fin'ora ricorrente, di “sviluppo del territorio” a quella di “territorio dello sviluppo”. Parlare di sviluppo del territorio vuol dire quasi sempre visualizzare lo sviluppo come un processo che ha la sua origine in un qualche nocciolo epicentrico e che poi si diffonde nel territorio (periferia) seguendo una dinamica quasi di onde concentriche di propagazione.***

***Parlare di “territorio dello sviluppo” significa invece individuare nei territori quegli insiemi di soggetti, risorse e funzioni che possono essere esse stesse la sede originaria, il motore propulsivo dei processi di sviluppo, che assumono in tal modo una configurazione policentrica, piuttosto che centralistica, e una dinamica endogena.***

***In secondo luogo, il considerare l'impresa come un elemento vivo della comunità locale consente di superare nella concezione dello sviluppo locale il limite della semplice crescita del Pil. Lo sviluppo è piuttosto il rafforzamento del sistema locale in tutte le sue componenti costitutive, e particolarmente si configura come il compimento, la realizzazione del progetto condiviso con cui la comunità locale si identifica.***

.....

***Questo elemento, la diffusione della conoscenza, la diffusione della cultura, costituisce un aspetto di grande rilievo ( come è stato messo in evidenza negli interventi precedenti ) nell'impegno che nell'esperienza olivettiana l'impresa assume nei confronti della comunità della quale è parte integrante. Esso è inoltre un fattore decisivo perché quel sistema di governance partecipativa possa funzionare.***

***Un terzo elemento che troviamo è l'attenzione alle condizioni di vita e ai livelli di reddito dei dipendenti, degli operai e di tutti i cittadini in genere.***

***Sotto il profilo delle condizioni di funzionamento della governance interattiva ciò corrisponde a quanto può essere chiamato come un'intesa***

*sulle variabili distributive. La partecipazione alle scelte, la assunzione di responsabilità e impegni per il raggiungimento degli obiettivi comuni presuppone una conoscenza, e non solo una conoscenza ma una intesa, circa la distribuzione degli oneri e dei benefici nella vita della comunità.*

*In assenza di questo, il processo della governance partecipativa rischia di incepparsi, perché è ovvio che coloro che percepiscono uno squilibrio iniquo tra gli oneri che si assumono e i vantaggi che ne conseguono rischiano di ritirarsi dal collaborare con coloro che vengono percepiti come titolari di uno squilibrio di segno contrario ad essi favorevole.*

*Ecco quindi che diviene importante per la comunità locale il sistema di welfare, che dà il segno dell'impegno comune, della solidarietà e quindi della comune partecipazione a un progetto di sviluppo in cui costi, rischi, vantaggi e benefici sono equamente distribuiti.*

*L'attenzione al welfare che contraddistingue l'esperienza olivettiana, non soltanto nei confronti dei dipendenti ma nei confronti dell'intera comunità, può essere vista in questa prospettiva, come un significativo contributo alla creazione delle condizioni per una forma di governance interattiva e partecipativa.*

*Infine, per rendere effettiva la partecipazione e il coinvolgimento dei cittadini è necessaria l'esistenza di relazioni di fiducia tra tutti i soggetti della comunità.*

*Ma le relazioni di fiducia non possono essere considerate come il prodotto di un atteggiamento volontaristico o di una aprioristica ingenuità. Esse si costruiscono nel tempo attraverso l'esperienza ( si potrebbe dire una sequenza di giochi ripetuti ) caratterizzata da un alto livello di trasparenza e da un alto livello di ciò che gli inglesi chiamano accountability. Ciò produce una riduzione dei costi di transazione, un miglior funzionamento del mercato e un maggior impegno da parte di tutti i soggetti della comunità locale.*

.....  
*Mi pare, infine, che i valori dell'esperienza olivettiana collegati al rapporto dell'impresa col territorio attraverso i concetti di comunità e di partecipazione alla rete di tutti i soggetti costitutivi di essa possano essere proiettati nello scenario contemporaneo illuminando la problematica dei sistemi locali e della governance reticolare in tutti i suoi aspetti."*

***La "memoria storica", se accettata e condivisa nei suoi valori e principi essenziali, può essere il "ponte" sui cui pilastri scorre il cambiamento e l'adeguamento del presente e del futuro in chiave di visioni e progetti, di strategie e di azioni.***

***Mi auguro, rileggendo le nostre tesi congressuali, che siano ancora tanti ad avere tanto da dire e da scrivere su Adriano Olivetti.***

***Romeo Scarpari***

***Coordinatore Dipartimento Democrazia Economica della UIL***

***11 aprile 2014***