

Ravello Festival
Seminario
Etica e Diversità - l'Intelligenza Giusta
in un nuovo Modello di Impresa Responsabile
Relazioni e testimonianze aziendali

a cura del Premio "Etica e Impresa"
Agenquadri - CGIL
Associazione Italiana per la Direzione del Personale - AIDP
Associazione Progetto Quadri - APQ CISL
Confederazione Italiana Quadri - CIQ UIL
Federmanagement

Venerdì 19 settembre 2008 – Auditorium di Villa Rufolo

Relazione Introduttiva di
Romeo Scarpari
Presidente della Confederazione Italiana Quadri - CIQ UIL

Il concetto di diversità sollecita riflessioni e associazioni di idee, varie e disparate.

Dal recente dibattito sulle opinioni e la democrazia a quelle più scontate o complesse legate ai contesti e agli scenari economici e sociali e alle persone.

Ad esempio viene spontaneo pensare alle diversità di genere e generazionali, di nazionalità, lingua e religione, di capacità e competenza, di intelligenza e progettualità, tra chi è “ sempre più debole ” e chi è “ sempre più forte ”.

Con lo sguardo sull'impresa, ma non solo, io voglio seguire un approccio “ diverso “: dalla emergenza, vera o falsa che sia, al futuro da costruire.

io parto dai simboli matematici.

Il simbolo di “ **diverso** ” è rappresentato dal segno di “ uguale ” attraversato da una barra trasversale.

Ad un certo punto della storia e della evoluzione della scienza matematica, nei testi arabi apparve la parola “ al-jabr ” (da cui algebra) tra i cui significati, uno, ritengo sia molto significativo: “ *ricostruire una quantità sottratta da un membro per addizionarla all'altro* ”.

Nel 1557, il signor Rercorde introduce nella simbologia matematica il segno di “ uguale “ : due o più entità sono tra loro completamente identiche, indistinguibili.

In seguito l'inserimento della barra trasversale fa assumere al simbolo il significato di “ diverso “.

Infine, l'Insiemistica: una entità numerica, unica caratteristica comune, è composta e rappresentata da sottoinsiemi identificati da parametri diversi e variabili.

Noi Associazioni del Comitato Promotore del Premio “ Etica e Impresa ”, poiché senza presunzione siamo convinti di appartenere a quella “ Italia che si impegna ”, intendiamo lavorare e proporre affinché le “ diversità “, all'interno del contesto di impresa, non producano disuguaglianze e discriminazioni ma, al contrario, diventino valore e motore dell'essere e del fare “ buona impresa ”. Questo impegno è il cuore del Progetto con cui intendiamo dare respiro strategico e operativo al riconoscimento e alla valorizzazione di quella **INTELLIGENZA ETICA e RESPONSABILE** che esiste in questo paese e che è patrimonio tangibile e visibile di tante imprese, di enti e istituzioni, ma anche di moltissime persone come quelle che noi rappresentiamo.

Progetto il cui obiettivo, a cui stiamo lavorando già dallo scorso anno, è realizzare una struttura permanente e qualificata di ricerca, di analisi, di formazione e di proposta su tutti quei temi che incidono e investono il rapporto tra sviluppo di impresa, relazioni industriali e affermazione dei valori etici.

In questa sede e all'interno di questo Progetto, a me piace pensare che quella barra che attraversa il segno di uguale possa essere, insieme agli altri strumenti, valore e motore di un nuovo modello di impresa.

Proviamo ad associare quella barra trasversale con il **concetto di Etica**.

Non l'Etica della retorica, dei codici etici e delle autocertificazioni unilaterali, del marketing e della comunicazione ingannevoli e di pura immagine di impresa.

Al contrario

L' **ETICA** dell'INTELLIGENZA che accomuna risultato economico e valori sociali.

L' **ETICA** delle REGOLE e degli ACCORDI contrattati, condivisi e applicati.

L' **ETICA** della consapevolezza collettiva e della responsabilizzazione di tutti i soggetti in campo, affinché possano produrre, non aggravamento delle incombenze professionali, ma innovazione culturale autentica ed efficace di relazioni aziendali stabili.

L' **ETICA** che consente all' impresa e al lavoro di riappropriarsi della identità e degli obiettivi comuni.

Noi intendiamo porvi anche una domanda.

L' **ESSERE IMPRESA ETICA**, magari anche certificabile con un bel bollino blu definito tutti insieme, può essere un valore aggiunto – tangibile e intangibile – nella sfera della competitività e del core business ?

E' possibile e utile certificare questa “ **diversità** “ ?

Su questo tema, che è parte integrante del nostro Progetto generale, attiveremo il confronto programmatico con le imprese partner, con gli organismi di certificazione, con le istituzioni e le rappresentanze dei cittadini, convinti che in questo scenario il sistema delle relazioni – delle relazioni interne all'azienda e delle relazioni esterne con le istituzioni ed il territorio – è un asset fondamentale dell'attività di impresa.

In linea di principio, nello scenario di stagnazione / recessione e di difficoltà di rilancio, non sono in discussione la legittimità e la priorità delle preoccupazioni e degli interessi economici delle imprese. A noi preme però sottolineare che tra queste priorità va necessariamente inclusa la riforma del sistema contrattuale e delle relazioni industriali, in grado di rispondere alle esigenze e agli interessi sia della componente lavoro sia della componente impresa, in grado di articolare crescita dei salari con sviluppo produttivo.

Quello che allarma – nel mondo delle imprese e in particolare dei giovani imprenditori – è la esclusività e la limitatezza di queste preoccupazioni : concretezza ed efficienza sono interpretate solo in chiave di alleggerimento e semplificazione di tutte le regole; la riduzione dei costi prefigura precarizzazione, socializzazione degli oneri e delle perdite, discriminazioni e conflitti.

La alterazione privatistica delle regole del mercato, della concorrenza e della competitività, non premia l'azienda sana e l'intelligenza che fa buona impresa.

Semmai, è un “ diverso “ genere di imprese a goderne.

La ricetta + Tecnologia / + lavoro precario / + Produttività / + Competitività / + Consumo / + Sviluppo, non solo riteniamo sia ingiusta e sbagliata, ma crediamo non sia neppure in grado di risolvere tutti i problemi, e non può, da sola, migliorare e rilanciare il sistema delle imprese.

Noi non condividiamo questa esasperazione ansiosa ed economicistica.

Non la condividiamo per diverse ragioni.

- L'emergenza non giustifica la disaffezione, lo stravolgimento o la perdita di memoria dei valori e degli interessi generali e collettivi – compresi quelli costituzionali - il cui costo si traduce in frammentazioni e disuguaglianze inaccettabili.
- L'emergenza non giustifica lo svilimento della funzione “politica” del sistema delle relazioni tra soggetti rappresentativi di interessi particolari e “ diversi “, valore e funzione che sono fondamentali per la loro regolazione, il loro sviluppo e la loro tutela.
- Infine, la non rassegnazione alla arroganza degli interessi privati, corporativi e di “casta”, a cui contrapponiamo il dominio dei valori e degli interessi generali, la consapevolezza e la pratica sistematica delle responsabilità collettive, la valorizzazione e la tutela delle “diversità” individualmente e collettivamente rappresentate, la progettualità e la capacità di quelle intelligenze che, nel rispetto di tutto ciò, sanno confrontarsi con il presente guardando al futuro.

Su queste basi poggiano le nostre convinzioni e il nostro Progetto di un' **ETICA** , non retorica ma praticata, che diventa **VALORE ATTIVO** .

Proviamo a trasferirlo all'interno del concetto di “ impresa “, intesa in senso lato (privata o pubblica, manifatturiera, di servizi o ente locale).

Proviamo a considerare **Etica e Responsabilità** come un insieme unico, dove produrre e lavorare per competere e crescere appartengono ad una dimensione comune.

Allo stesso tempo, proviamo a interpretare le “ **diversità** ” come un insieme di entità e soggetti, molteplici e differenti tra loro per caratteristiche variabili, facenti parte della stessa comunità.

Dunque, è utopia o è possibile pensare ad una impresa capace di coniugare alcuni “ verbi “ ?

- Assumere a tempo indeterminato e Applicare i contratti collettivi per poter contare e investire sul lavoratore retribuito equamente
- Conciliare il tempo di lavoro e di vita con accordi e pratiche condivise che coniughino orario di lavoro e vita familiare
- Valorizzare e Tutelare il lavoro della donna, in una prospettiva più ampia di Pari Opportunità, con accordi e azioni positive per tutti e di tutela delle diverse abilità
- Investire in comunicazione, informazione e formazione – destinate al management, ai Quadri e le Alte Professionalità, ai lavoratori – con accordi per migliorare le competenze, produrre idee, alimentare la partecipazione e la sintonia, individuale e di gruppo, con la mission aziendale, rafforzare il lavoro di squadra
- Migliorare il modello organizzativo aziendale quale perno della cultura della responsabilità e della prevenzione dei rischi, di tutti i rischi
- Investire in Salute e Sicurezza sul lavoro (applicazione delle leggi, accordi e formazione) quale elemento permanente della cultura di impresa e del lavoro
- Razionalizzare e Adattare lo sviluppo e la qualità delle nuove tecnologie alle effettive esigenze aziendali, alla tutela del lavoro e delle compatibilità ambientali e sociali
- Accogliere e Impiegare regolarmente i lavoratori stranieri, in particolare i lavoratori extracomunitari, affermando la cultura della solidarietà e dell’integrazione
- Tutelare e Sviluppare il territorio, coniugando gli obiettivi economici e aziendali con le esigenze delle collettività locali, agendo in rete e in sinergia con gli attori istituzionali, sociali e politici che le rappresentano e vi operano
- Garantire agli utenti ed ai consumatori, ai committenti e ai fornitori, la qualità dei prodotti e dei servizi, la loro compatibilità con i principi e le convenzioni internazionali nel campo dei diritti umani

Ho volutamente ommesso da questo “ decalogo “ alcuni verbi che considero scontati in un modello di impresa etica : ad esempio “ Non Colludere “ con mafia e camorra, “ Non Evadere “ fisco e contributi.

La scelta e la capacità di coniugare – di più e più diffusamente – questi “ verbi” , significa dare corso ad azioni e “ buone prassi “, concordate e condivise, che producono risparmi, che generano investimenti, che influiscono, direttamente e positivamente, sulla produttività.

Va anche detto però, senza ipocrisie di parte, che queste scelte e queste prassi, se da un lato riguardano l’impresa, dall’altro, investono anche le responsabilità e le competenze del sindacato.

Noi pensiamo e siamo convinti che tutto questo appartenga alla sfera delle opportunità e delle possibilità.

Che, in particolare, sia a portata di mano di tutti quei soggetti – management, Quadri e Alte Professionalità, lavoratori – convinti e intenzionati ad essere e a fare buona impresa.

Molti lo sono e lo fanno già. E per questo li abbiamo premiati e li premieremo.

Pensiamo e siamo convinti che **coniugare Etica e Responsabilità** vuol dire assumere a Valore Comune il lavorare, il produrre e il competere insieme.

Vuol dire che Tutelare e Valorizzare, Conoscere, Riconoscere e Promuovere le “ diversità “, così come le abbiamo intese e rappresentate, sono azioni indispensabili che concorrono alla naturale mission aziendale.

Pensiamo e siamo convinti dunque che **l'INTELLIGENZA ETICA e RESPONSABILE**

- capace di coniugare mercato e diritti, e, se necessario, di anteporre comunque il diritto alla tutela sociale del cittadino (la questione dei mutui e dei fallimenti finanziari americani deve far riflettere – il Governatore della Banca d'Italia è stato molto chiaro su quale sia la sfida fondamentale : ripristinare la stabilità dei prezzi per sostenere la crescita e assicurare il riequilibrio dei bilanci delle imprese e delle famiglie),
- capace di coniugare esigenze economiche e domanda sociale,

costituisca un **Valore Aggiunto, Attivo e Collettivo**, sia nella sfera della intangibilità sia in quella della tangibilità economicamente misurabile.

Se la globalizzazione e le sue problematiche siano realtà, mito o pretesto per rispondere all'emergenza con politiche liberiste esasperate, lo lascio al dibattito e alla dialettica dei poteri. Tuttavia sono e restano lo scenario inevitabile di riferimento.

Uno scenario nel quale è necessario riposizionare almeno due priorità : la tutela del cittadino e del lavoratore, la certezza e la trasparenza delle regole.

C'è allora la possibilità di essere “ **diversi** “ e migliori ?

Invece di “ semplificare e deregolamentare ” è possibile innovare le regole, magari cambiandone qualcuna che non funziona ?

Noi crediamo di sì