

Civitas 2004

La responsabilità sociale d'impresa e il sindacato:

CGIL, CISL E UIL a confronto

- ✓ Estratto da “Relazione sulla responsabilità sociale d'impresa in Europa, in Italia e nel Veneto”, redatta da Raffaella Mantoan e Daniele Nicolai nell'ambito del master in “Responsabilità Sociale di Impresa” promosso dall'Università degli Studi di Verona.
- ✓ Il documento completo è disponibile alla sezione documenti del sito www.bilanciosociale.it e nel sito www.venetoresponsabile.it .

Il tema della responsabilità sociale d'impresa (RSI)¹ è, in questo periodo, al centro di molti dibattiti sia in Italia che all'estero.²

Tuttavia (...) si riscontra una pericolosa tendenza nel far coincidere la definizione di responsabilità sociale d'impresa con la percezione che i singoli hanno di essa ovvero con il fenomeno di impresa socialmente responsabile.

A scanso di equivoci, ci sembra opportuno distinguere la RSI, considerandola come "l'interiorizzazione" delle aspettative degli *stakeholder* nelle decisioni di governo dell'impresa, dal fenomeno di impresa socialmente responsabile che, per sua natura, non è definibile a priori, in quanto "modo di essere" dell'impresa.

Per individuare la definizione di RSI appare opportuno far riferimento al Libro verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese", pubblicato dalla Commissione europea il 18 luglio 2001; RSI significa essenzialmente contribuire volontariamente al progresso della società e alla tutela dell'ambiente, integrando preoccupazioni sociali e ambientali nelle operazioni aziendali e nei rapporti con gli *stakeholder* ossia "*andare al di là investendo "di più" nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate*"³. (...)

Per quanto riguarda il punto di vista del sindacato, metteremo a confronto le posizioni assunte dalle principali organizzazioni sindacali in Italia.

¹ Di qui in avanti per RSI intenderemo responsabilità sociale d'impresa.

² Estratto da "Relazione sulla responsabilità sociale d'impresa in Europa, in Italia e nel Veneto", redatta da Raffaella Mantoan e Daniele Nicolai nell'ambito del master in "Responsabilità Sociale di Impresa" promosso dall'Università degli Studi di Verona.

L'estratto riporta alcuni periodi della Premessa e il paragrafo 2.6.

Il documento completo è disponibile alla sezione documenti del sito www.bilanciosociale.it e nel sito www.venetoresponsabile.it.

³ Libro verde-Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2001)-336 def. 18/07/2001, paragrafo 2, punto 21.

UIL

L'Unione Italiana del Lavoro (UIL) è stata fra le prime organizzazioni sindacali a trattare il tema in un convegno dal titolo "Il sindacato e la responsabilità etico sociale d'impresa"⁴, tenutosi a Roma il 30 maggio 2002.

La RSI è considerata come il punto di congiunzione tra l'etica e l'economia, ma per diventare un effettivo "valore aggiunto" nell'economia aziendale bisogna che la stessa non sia ridotta a una mera operazione di marketing.

Accolta la definizione del Libro verde e sottolineando che la RSI deve "puntare alla soddisfazione reciproca degli interessi di tutti gli stakeholder"⁵, il sindacato avverte che il proprio ruolo, in tale contesto, è quello di "intervenire affinché si definiscano regole attraverso la concreta ed attiva partecipazione dei lavoratori al fine di raggiungere la "condivisione" della missione di un'impresa da parte dei suoi stakeholder primari": i lavoratori, appunto.

Gli strumenti della RSI non sono sufficienti a dare evidenza dell'attività dell'impresa in questo cammino se non sono sostenuti da tutti i livelli dell'organizzazione, anche dai più bassi; pertanto, occorre un sistema di relazioni permanenti con tutti gli attori dell'impresa e un interscambio permanente fra conto economico-finanziario e informazioni di natura ambientale e sociale.

A parere della UIL, il **bilancio sociale** è uno strumento che può portare nella direzione giusta, purchè venga attuato un vero programma di democrazia e partecipazione.

Le **altre proposte** operative della UIL, collegate ad un nuovo progetto condiviso di RSI sono:

- 1) la definizione condivisa, con tutte le parti sociali, di un "benchmark sociale"⁶;
- 2) la costituzione di un "focus group"⁷;
- 3) l'inquadramento, attraverso il coinvolgimento a livello territoriale del sindacato, delle nuove responsabilità derivanti dalle modifiche istituzionali e costituzionali (in tema di sicurezza del lavoro, emersione del "sommerso", integrazione e formazione dei soggetti socialmente deboli)⁸.

⁴ Relazione di Lamberto Santini, convegno "Il sindacato e la responsabilità etica e sociale d'impresa". Roma, 30 maggio 2002; vedere il sito www.uil.it, alla sezione "democrazia economica".

⁵ Per la UIL gli stakeholder sono l'ambiente, i consumatori, i fornitori, gli azionisti e, non ultimi, i lavoratori.

⁶ Per quel che riguarda il "benchmark sociale", si punta all'individuazione di "un insieme di atti e comportamenti che le aziende sono tenute a rispettare che riguardano il diritto alla dignità della persona, all'integrità della persona, all'integrità fisica e morale, alle pari opportunità formative e professionali, a pratiche positive che scoraggino discriminazioni e azioni di pressione psicologica ed inducono a trattamenti economici equi e trasparenti". Lo scopo è quello di costituire il riferimento unitario dell'azione delle parti nazionali e di creare uno strumento utile per accrescere la qualità del dialogo sociale, proponendo obiettivi concreti da realizzare nelle aziende.

⁷ Focus group composti da rappresentanze degli stakeholder che condividono la mission dell'azienda e che dovrebbero:

- 1) condividere e progettare i valori sociali etici e ambientali, nonché le azioni positive che valorizzino tali valori;
- 2) creare un network di informazioni da condividere;
- 3) partecipare alla redazione di un documento finale da sottoporre al giudizio pubblico;
- 4) essere informati sulla gestione d'impresa e orientarla verso obiettivi sociali, etici e ambientali condivisi;
- 5) collaborare alla definizione di nuovi obiettivi di miglioramento.

⁸ Lamberto Sabatini. "Politiche contrattuali e settoriali", convegno "Il sindacato e la responsabilità etico sociale d'impresa". Roma, 30 maggio 2002.

CISL

Anche per la **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)**⁹ la RSI è una strada da percorrere su base volontaria. Tuttavia non deve tradursi in un metodo unilaterale (imprenditoriale), inteso come “buona volontà”, “buon esempio” e costituito sulla presunzione dell’autosufficienza e dell’autoreferenzialità¹⁰. La volontarietà è sicuramente un fattore importante ma insufficiente¹¹, perché se da un lato realizza comportamenti virtuosi potrebbe dall’altro lasciare comunque delle aree di indifferenza e indisponibilità.

Per questo si propugna una condivisione degli obiettivi proposti dall’Unione europea (la CISL fa notare che la Risoluzione sulla RSI del Consiglio europeo del dicembre 2001 va in questa direzione¹²), così come degli strumenti immaginati dalla medesima. Anche la diffusione di un sistema di certificazione come l’SA8000 è un passaggio importante perché introduce criteri di eticità a cui deve uniformarsi l’attività produttiva – rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro, divieto del lavoro minorile, pari opportunità, il divieto di molestie sessuali, ecc. - e perché considera il lavoratore una “risorsa” anziché un numero indistinto della collettività.

La RSI deve essere un processo di responsabilità condivise all’interno di una filiera partecipativa nella consapevolezza che, ogni singola persona, ogni singolo soggetto sociale e istituzionale ha un proprio ruolo e un conseguente potere decisionale.

Il primo indicatore della responsabilità sociale è proprio dato dal riconoscimento delle organizzazioni sindacali, dal modo con cui le imprese sviluppano relazioni industriali costruttive e dalla definizione di accordi che vadano “oltre” gli obblighi giuridici e i diritti fondamentali, investendo di più nel capitale umano e nella tutela dell’ambiente.

Le relazioni sindacali sono la sede naturale per governare e promuovere un processo di adeguamento dinamico e di ricerca di nuove strade e accordi, per creare condivisione sugli obiettivi e per far assumere ai singoli responsabilità e autonomia nei processi.

La RSI, pur rimanendo un’azione volontaria non può restare una pratica a senso unico, ovvero sia solo dell’imprenditore; essa va attuata attraverso la contrattazione, la concertazione e la partecipazione¹³ con il sindacato, attraverso gli strumenti ritenuti dalle due parti (sindacati e imprenditore) i più idonei.

Codici di condotta, certificazioni etiche e/o ecologiche, bilanci sociali sono solo alcuni degli strumenti che devono essere attivati solo attraverso la contrattazione.

La CISL afferma¹⁴ che “*la centralità della contrattazione è uno strumento imprescindibile per l’introduzione in azienda di pratiche e strumenti di responsabilità sociale*” e proprio per questo si dichiara favorevole a “*normative specifiche sulla materia che introducano principi di valutazione e criteri di controllo, nella salvaguardia delle normative già definite in sede internazionali*”.

⁹ Atti dal convegno “La responsabilità sociale d’impresa: il ruolo delle parti sociali”, Renzo Bellini, segretario confederale. Roma, 3-4 novembre 2003.

¹⁰ In questo modo superando le relazioni contrattuali con il sindacato e delegittimando l’operato fino ad adesso svolto.

¹¹ CISL “Responsabilità sociale delle imprese”, luglio 2003.

¹² CISL “Responsabilità sociale delle imprese”, luglio 2003.

¹³ Nella *CSR theory* si parla di “*stakeholder engagement*”, “*stakeholder dialogue*” oppure di “*stakeholder consultation*”.

¹⁴ CISL, “Responsabilità sociale delle imprese”, luglio 2003.

Il sindacato, nell'ottica della RSI si è pertanto prefissato quattro obiettivi:

- 1) realizzare un quadro di riferimento delle competenze interne alla Confederazione costruendo un gruppo CISL che comprenda settori confederali interessati alla RSI¹⁵;
- 2) organizzare per l'autunno 2004 una Piattaforma CISL sulla RSI, ove definire metodi e contenuti della strategia del sindacato¹⁶;
- 3) una volta creata la Piattaforma sulla RSI, creare un adeguato sostegno alla strategia del sindacato attraverso un quadro di alleanze esterne;
- 4) legare il tema della RSI ad una forte iniziativa formativa dei quadri dirigenti della CISL, chiamati poi a definire e a gestire nei luoghi di lavoro esperienze di RSI.

Per quel che riguarda lo strumento della **certificazione** e il suo controllo, si propugna un sistema omogeneo di certificazione (predisponendo uno strumento standard ove sono individuati requisiti e norme da rispettare in materia di RSI) e la costituzione di organismi tripartiti¹⁷ di controllo, per rendere effettivo il ruolo *super partes*.

Il tema della RSI non deve, secondo il sindacato, riguardare solo il settore privato, ma anche **l'amministrazione pubblica**; a tal proposito la CISL afferma che *“solo servizi pubblici affidabili e di qualità suscitano la fiducia del pubblico e creano un ambiente favorevole allo sviluppo delle imprese e dunque contribuiscono al buon funzionamento dei mercati e alla crescita economica”*¹⁸. Anche la pubblica amministrazione deve intraprendere un processo di cambiamento per contribuire ad un modello di sviluppo sostenibile dotandosi di strumenti di RSI quali bilanci sociali, codici di condotta, norme di gestione, contabilità, *audit* e stesura di relazioni, etichette, ecc..

Il **bilancio sociale** come strumento per la pubblica amministrazione è considerato con favore dalla CISL, in quanto è:

- *“strumento di gestione che responsabilizza l'ente sul raggiungimento degli scopi istituzionali e sociali, nei confronti di tutti i portatori d'interesse, interni ed esterni”*;

¹⁵ *“L'argomento è della massima trasversalità e coinvolge, sostanzialmente, tutti i dipartimenti ed enti (Internazionale, Democrazia economica, Politiche di cittadinanza, Politiche per lo sviluppo, Politiche di settore-industria, Servizi, pubblica amministrazione-Apq, Sindnova, Ceos, Irsi, Cenesca, Adiconsum, Inas ecc.) nonché categorie che hanno sviluppato interessanti esperienze contrattuali (in particolar modo Fiba, Fai ecc.)”* fa notare la CISL nel documento “Responsabilità sociale delle imprese” del luglio 2003.

¹⁶ Che, per ciò che attiene al metodo, non deve prescindere dall'inserimento in ogni contrattazione collettiva di uno specifico capitolo riguardante la RSI e dal principio che la responsabilità sociale d'impresa si deve tradurre in **rispetto per la trasparenza delle informazioni e sulla partecipazione dei lavoratori**. Mentre, per i contenuti, la discussione deve concentrarsi sulla qualità delle relazioni industriali, del bilancio sociale, dei codici di condotta (OIL, OCSE), delle certificazioni ambientali ed etiche (EMAS e SA8000) e anche sul fatto che l'ente certificatore deve essere un soggetto terzo. Vedasi il documento “Responsabilità sociale delle imprese”, luglio 2003.

¹⁷ Organismi composti da rappresentanti governativi, da datori di lavoro e da sindacati.

¹⁸ CISL, “Responsabilità sociale delle imprese”, allegato n. 4 “Responsabilità sociale e Pubblica amministrazione”, luglio 2003.

- *“strumento di comunicazione, attraverso il quale l’ente fa il resoconto dei risultati conseguiti nel processo di gestione della RSI in un dato esercizio oppure nell’arco di un intero mandato amministrativo”.*

Altro strumento che permette alla pubblica amministrazione di misurare il grado di soddisfazione dei cittadini e la qualità dei servizi offerti, suggerisce la CISL, è l’indagine di **customer satisfaction**.

Secondo la CISL attraverso questo tipo d’indagine:

- 1) *“si riesce ad evidenziare e rappresentare i bisogni e le attese dei cittadini/imprese”;*
- 2) *ma, anche “le amministrazioni possono anticipare e scoprire bisogni latenti, ed essere stimolate in questo modo all’innovazione dei pacchetti di servizi e alla definizione di nuove risposte ai bisogni”.*

La *customer satisfaction* è considerata uno strumento che favorisce il superamento dell’autoreferenzialità e una *“cultura di risultato, dove la principale misura delle azioni è la soddisfazione dei cittadini”*.

Anche i dipendenti della pubblica amministrazione, secondo questa tesi, sono in grado, dunque, di capire meglio l’utilità del loro ruolo e la finalità dei loro sforzi.

CGIL

Anche la **Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)** ha espresso il suo punto di vista sul fenomeno della RSI.

Condividendo l’idea che la RSI si realizza attraverso una *governance* allargata, il sindacato propone, da una parte l’inserimento di codici di condotta all’interno dei contratti collettivi¹⁹, dall’altra la certificazione (preferibilmente Emas nel campo ambientale) quale indice di *“impresa socialmente responsabile”* distinguendo tre livelli di soglia (propedeutica, minima e di eccellenza).

Per quel che riguarda i **codici di condotta**, secondo la CGIL, non devono essere strumenti che sostituiscono le legislazioni nazionali e la contrattazione collettiva.

Tra l’altro devono essere strumenti continuamente monitorati, soggetti a verifica sia della loro corretta applicazione che dei loro risultati; tale processo di controllo si deve realizzare attraverso la contrattazione collettiva.

¹⁹ Marigia Maulucci “La responsabilità sociale: no a un welfare sussidiarietà, sulla responsabilità sociale d’impresa non c’è accordo con il governo”. Roma, 5 novembre 2003, in rassegna stampa sul sito www.cgil.it

A tal riguardo il sindacato afferma che *“lo strumento per noi è interessante nella misura in cui non si presenta come assunzione unilaterale ma si declina dentro accordi quadro, dentro contratti nazionali di lavoro che ne prevedano verifiche, attuazione, certezze”*²⁰.

In merito alla **certificazione**, la CGIL è concorde nell’affermare che l’approccio deve essere di tipo volontario.

Nonostante questo suggerisce che la scelta ricada su sistemi consolidati di gestione che *“premino un intero percorso di sviluppo obiettivo e che dunque valutino l’intera catena. Vale a dire, il risultato ma anche e soprattutto il metodo”*.

La certificazione è, però, uno strumento che deve essere attuato in maniera obiettiva, trasparente e credibile; pertanto *“il soggetto che certifica deve essere inevitabilmente un soggetto terzo”*²¹

Il sindacato auspica poi con favore la costituzione di un forum *multi-stakeholder* in Italia e la costituzione di un ente *multi-stakeholder* per la verifica indipendente della RSI²². Per le imprese di maggiori dimensioni si auspica l’obbligatorietà della rendicontazione sociale e ambientale. La CGIL, infine, suggerisce una vera e propria **lista nera** per le **imprese condannate alla corruzione, a reati di tipo sociale** (es. lavoro minorile, sfruttamento ecc.), **di natura economica e di natura ambientale**.

Il sindacato, secondo questa tesi proposta dalla CGIL, non può e non deve, per evidenti ragioni di trasparenza, partecipare in alcun modo ai processi di certificazione.

La proposta del ministro Maroni appare per la CGIL criticabile sotto diversi punti di vista: *“l’interpretazione che il Governo dà della RSI è socialmente irresponsabile”*²³, una vera e propria *“anomalia nel contesto europeo”*²⁴, in quanto proposta nata senza un confronto preventivo sugli obiettivi, sulle proposte, sugli strumenti e soprattutto priva di una significativa valutazione.

Per il sindacato occorre non intendere la RSI così come invece fa il Governo italiano, al pari di una forma surrettizia di finanziamento del welfare locale e/o nazionale, né come politica d’immagine o buonismo; la RSI non deve essere perseguita in termini di *“autoreferenzialità”* così come suggerito nel modello CSR-SC perché ciò significa

²⁰ Marigia Maulucci, nella relazione presentata al primo convegno della CGIL “La responsabilità sociale d’impresa”. Roma, 5 novembre 2003.

²¹ Marigia Maulucci, nella relazione presentata al primo convegno della CGIL “La responsabilità sociale d’impresa”. Roma, 5 novembre 2003.

²² L’ambito di attività dovrebbe riguardare le tre dimensioni della sostenibilità e prevedere un coordinamento stretto tra gli strumenti dedicati all’ambiente (come l’Apat), strumenti di certificazione (Emas sempre nel campo ambientale) e le più avanzate esperienze istituzionali (Marchio Emiliano). La natura indipendente e *multistakeholder* di questo soggetto è ben definita nella proposta del CELE (*Centre for Ethics, Law & Economics*) utilmente assumibile, secondo la CGIL, a base della discussione.

CGIL, stralcio da “L’(ir)responsabilità sociale dell’impresa. Dalla centralità delle imprese alla governance allargata?”, a cura di Ludovico Ferrone. Disponibile sul sito www.cgil.it

²³ Marigia Maulucci “La responsabilità sociale: no a un welfare sussidiarietà, sulla responsabilità sociale d’impresa non c’è accordo con il governo”. Roma, 5 novembre 2003, in rassegna stampa sul sito www.cgil.it

²⁴ Ludovico Ferrone, stralcio da “L’(ir)responsabilità sociale dell’impresa. Dalla centralità delle imprese alla governance allargata?” Si veda il sito www.cgil.it

“autocertificazione”, dunque scavalcando la funzione di terzietà propria di un organo di controllo.

La CGIL “*indende cogliere la sfida della RSI, dicendo con chiarezza che tali interventi devono essere aggiuntivi all’applicazione della leggi, convenzioni, contratti dunque mai sostitutivi di corrette relazioni sindacali ai tavoli nazionali o aziendali.*”

Proponiamo qui sotto al lettore una sintesi delle posizioni dei sindacati.

SINDACATO	APPROCCIO	RSI	STRUMENTI	PROPOSTE
UIL	Volontario	<i>Governance</i> allargata	Bilancio sociale	Costituzione di un <i>benchmark</i> sociale, <i>focus group</i> , inquadramento a livello territoriale delle nuove responsabilità sociali e azioni proattive per la loro risoluzione
CISL	Volontario ma con la condivisione a livello europeo di obiettivi e strumenti	<i>Governance</i> allargata	Bilancio sociale, codici etici, SA8000, Emas, <i>customer satisfaction</i> ecc. per il settore privato e quello pubblico	Certificazione omogenea, organismo tripartito di valutazione e controllo
CGIL	Volontario (obbligatorio per le grandi imprese)	<i>Governance</i> allargata	Certificazione che sia trasparente e obiettiva; in particolare codici di condotta e certificazione EMAS per il tema ambientale	Certificazione omogenea, rendicontazione sociale e di sostenibilità obbligatoria per imprese di grosse dimensioni, <i>forum multi-stakeholder</i> , lista nera