



Dipartimento Internazionale

Seminario di ETUI su Responsabilità Sociale di Impresa, Fiesole 18-20 marzo 2014

Dal 18 al 20 marzo 2014 si è svolta a Fiesole un'importante sessione formativa sulla Responsabilità Sociale delle Imprese (RSI). Il corso è stato organizzato da CGIL, CISL e UIL in collaborazione con ETUI (www.etui.org) ed erano presenti delegazioni sindacali provenienti da alcuni paesi europei: Bulgaria in primis, da dove proveniva anche la docente dottoressa Yuliya Simeonova, Italia, Belgio, Austria, Finlandia, Polonia e Malta.

Obiettivi del corso erano quelli di illustrare i principali elementi della RSI e le applicazioni pratiche nei diversi paesi dei partecipanti; conoscere le linee guida di OCSE e ILO su questo tema, i principi e gli strumenti a disposizione delle imprese, nonché il coinvolgimento dei sindacati nella RSI; discutere ed analizzare il coinvolgimento dei sindacati in relazione al territorio e i cittadini nella RSI; la condivisione di buone pratiche realizzate nei diversi paesi.

I temi sono stati approfonditi anche con il supporto di Francesco Lauria del Centro Studi CISL, di Lorenzo Caselli, professore emerito presso l'Università di Genova (che ha illustrato alcuni estratti del suo libro "La vita buona nell'economia e la società"), di Yuliya Simeonova, principale docente del corso e di Cristine Drew del TUAC, che ha illustrato le linee guida di OCSE e ILO su RSI.

Dal punto di vista normativo, il tema della RSI nasce nel 2001 con il Libro Verde della Commissione Europea, in cui si gettano i primi tre pilastri relativi ai Benefici Economici, Ambientali e Sociali della Responsabilità Sociale delle Imprese.

Prosegue nel 2004 con l'implementazione del Multi Stakeholder Forum (MSF) sulla RSI. Poi nel 2006 la Comunità Europea pubblica la Comunicazione sulla RSI spostando il focus da "Occupazione e Affari Sociali" alle "Imprese". Nel 2007 viene pubblicata la risoluzione del Parlamento Europeo e infine nel 2011 viene lanciata la nuova strategia della UE sulla RSI per gli anni 2011-2014.

In quest'ultima strategia è stata data una nuova definizione di responsabilità delle imprese rispetto all'impatto della loro attività produttiva sull'ambiente e sulla società, facendo riferimento ai principi guida delle Nazioni Unite su affari e diritti umani. Alto elemento chiave è stato il richiamo al rispetto e all'applicazione dei contratti collettivi, come prerequisito per una vera RSI, attraverso il rafforzamento del dialogo sociale.

Cosa significa RSI?

Il quadro di riferimento preliminare della RSI è la relazione tra economia ed etica.

Le imprese che desiderano fare proprie le istanze della RSI, attuano politiche tese ad integrare gli impatti che possono avere le attività produttive sulla società e sull'ambiente. La RSI viene sempre più riconosciuta come nuova forma di governance aziendale in un contesto internazionale facendo riferimento agli standard definiti da OCSE e ILO.

In altre parole si definiscono politiche di salvaguardia dell'ambiente, di Welfare Aziendale, di Pari Opportunità e di genere, di Work Life Balance, di diritti umani etc.

Le imprese poi, inseriscono le proprie politiche di RSI in quello che viene definito il Bilancio Sociale, lo strumento che mette in chiaro le attività dell'Impresa in tal senso.

Tuttavia, ciò che è emerso durante la sessione formativa, come tema fortemente sentito da tutti i partecipanti, è che la RSI costituisce un nuovo approccio delle Aziende nel relazionarsi con il contesto sociale, ma la cui espressione e implementazione è **su base volontaria**, priva di una chiara cornice di riferimento normativo e metodologicamente poco trasparenti.

Dalle esperienze fino ad ora acquisite, la RSI viene soprattutto utilizzata dalle Aziende come **strumento di Relazioni Pubbliche** con i principali portatori di interesse (cittadini, consumatori, Pubblica Amministrazione, lavoratori, azionisti, sindacati etc) e viene vissuta come scorciatoia per evitare il dialogo sociale e come alternativa alla legislazione sul lavoro e alla contrattazione collettiva.

In secondo luogo ed è quello che tutti i sindacati hanno ampiamente sottolineato è che le aziende che hanno deciso volontariamente di aderire a una qualche forma di RSI lo hanno fatto senza il coinvolgimento dei sindacati.

Occorre che il sindacato europeo si faccia, quindi, promotore presso la Commissione Europea delle istanze sindacali dei singoli paesi, ovvero: della perfetta aderenza dei diritti delle organizzazioni sindacali; del rispetto della contrattazione collettiva; della promozione della partecipazione dei lavoratori; dello sviluppo di formazione e informazione di lungo periodo rivolta ai lavoratori e ai portatori di interesse; del rispetto e del miglioramento degli standard di salute e sicurezza; del miglioramento della qualità del lavoro, del monitoraggio delle politiche assunte dalle imprese.

Ciò che appare chiaro alle Organizzazioni Sindacali è che le aziende considerano la RSI come un lusso a cui possono accedere solo le grandi multinazionali, escludendo l'ampia platea delle PMI (piccole e medie imprese). Migliorare le condizioni di lavoro e sicurezza o promuovere iniziative di conciliazione familiare comporta esborsi finanziari. Attuare processi produttivi rispettosi dell'ambiente in grado di minimizzare le emissioni inquinanti e gli scarti di produzione richiede investimenti aggiuntivi. L'attenzione alle esigenze sociali e culturali del territorio di riferimento non è a costo zero. Preoccuparsi del rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena della fornitura a livello nazionale e internazionale può tradursi in uno "spread" negativo di competitività rispetto ad altre imprese che sfruttano – ad esempio attraverso le delocalizzazioni e il ricorso ad appalti e sub appalti – il minor costo del lavoro e la permissività della normativa ambientale.

Inoltre, non risulta chiaro il rapporto gerarchico degli strumenti legislativi internazionali.

In conclusione, quello che fortemente chiedono le Organizzazioni Sindacali è:

un massiccio coinvolgimento dei Sindacati nella pianificazione delle politiche di RSI e che la RSI venga utilizzata come strumento per il dialogo sociale;

rendere le informazioni fornite dalle imprese più credibili in modo da consentire una definizione congiunta del terreno comune in cui agire;

delineare criteri comuni di valutazione;

migliorare gli strumenti di monitoraggio.

Occorre infine migliorare la formazione e l'informazione sulla RSI sia nei contesti lavorativi ma anche presso i portatori di interessi e anche in questo ambito occorre il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

Rosa Soler

Dipartimento Internazionale UILCA

Milano, aprile 2014