

Sommario:

Quelle risposte ingannevoli delle imprese

Francesco Gesualdi 16-17

La facciata non basta

Filippo Mannucci 18-20

Aziende e diritti umani secondo l'ONU

Umberto Musumeci 21-22

Standard etici per il mercato?

Marco Fasciglione 23-25

La competitività non basta

Titti De Salvo 26

a cura di
Rosa Siciliano

Nuovi strumenti per rispettare diritti e ambiente o maschera sociale dietro cui nascondere una sempre maggiore corsa al profitto? C'è un bel dire che la responsabilità sociale di impresa, i codici di condotta e i marchi di qualità sono strumenti efficaci perché le imprese rispettino i diritti dei lavoratori e tutelino sicurezza delle persone... Eppure in Cina, in Romania, in Vietnam si continuano a violare anche i più elementari diritti delle lavoratrici e dei lavoratori – spesso, peraltro, bambini sottratti violentemente ai giochi d'infanzia, per il nostro divertimento (e il profitto). Abbiamo voluto metterci il naso. Abbiamo voluto capire di più e proseguire la riflessione sulle connessioni esistenti tra etica ed economia, tra mercato e diritti.

Che il mercato globalizzato ponga al centro il profitto è realtà evidente; che sia necessaria una tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori/trici – incolumità fisica, salubrità



dell'ambiente, sicurezza, orari di lavoro... – è conquista e valore indiscusso. Ma in che modo garantire oggi i diritti umani tra i flussi commerciali e produttivi che viaggiano a velocità smisurata? Con quali mezzi garantire il rispetto delle regole nelle imprese, anche laddove esse siano allocate in Stati che non prevedono la medesima tutela? Ci siamo addentrati nei meandri di uno dei dibattiti più fiorenti oggi, sia per il proliferarsi di nuove norme giuridiche, sia per una accresciuta sensibilità dell'opinione pubblica sulla difesa dei più deboli e sulla promozione dei diritti umani. L'Onu ha voluto farsi carico del problema e ha emanato una

apposita normativa per le imprese in relazione ai diritti umani, per garantire – a prescindere dalle singole legislazioni statuali – i diritti dei lavoratori, la non discriminazione sul posto di lavoro, la protezione dei consumatori, i diritti delle popolazioni indigene. Una legislazione importante, che punta all'uguaglianza e alla dignità di ogni persona e che si affianca al dibattito sulle SA8000 e sulla certificazione etica. Ma dietro tutti gli strumenti di responsabilità sociale si annida il pericolo che siano solo mezzi di ricostruzione dell'immagine aziendale. *“Meno beneficenza più diritti”* è lo slogan della Campagna promossa da Manitese e che ben sin-

tetizza il timore che dietro questo nuovo quadro di regole si celi una pericolosa operazione di “greenwashing”. Una grandiosa operazione di *marketing*. Per produrre di più. Per vendere. E perché i consumatori possano tacere e lasciare indisturbate le tasche dei grandi imprenditori. E noi, invece, vogliamo partire proprio dai *consum-attori*, come è solito definirli efficacemente Francesco Gesualdi del Centro Nuovo Modello di Sviluppo. E se auspichiamo, da un lato, il rispetto delle regole per tutti, speriamo nel contempo che il potere dei consumatori divenga sempre più consapevole, collettivo ed efficace sul piano politico, finanziario ed economico.

© OLYMPIA

L'etica d'impresa?
Una farsa.
Codici e certificazioni?
Spesso solo
una maschera.
Il ruolo di
un consumo
realmente critico.

QUELLE RISPOSTE INGANNEVOLI DELLE IMPRESE

consumo

Francesco Gesualdi*

Mentre le cronache ci raccontano di imprese che ne combinano di tutti i colori per truffare consumatori e risparmiatori, per evadere il fisco, per sfruttare i lavoratori, per rapinare le risorse, avanza bel bello il dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa. Ma se volessimo essere onesti dovremmo dire che le imprese non sanno neanche dove sta di casa la responsabilità, perché non fa parte del loro patrimonio genetico. Dovremmo dire che il loro unico obiettivo è il profitto e che in nome del guadagno sono disposte a uccidere gli attivisti sindacali, a corrompere i capi di governo, a provocare guerre e colpi di stato, a sostenere regimi oppressivi, a provocare disastri ambientali. Queste non sono illazioni. Sono fatti che chiamano in causa multinazionali come Coca Cola, Unilever, Halliburton, Shell e molte altre. Smettiamola con questa farsa dell'etica d'impresa. L'etica è una prerogativa di chi ha anima o coscienza, ma le megaimprese non hanno né l'una né l'altra. Sono solo macchine programmate per garantire profitto agli azionisti. Tutto il resto è contesto in mezzo al quale sapersi muovere per ottenere il meglio per sé. Le

megaimprese volta per volta stabiliscono il comportamento più conveniente da assumere. Talvolta si ingegnano per sfruttare la situazione, talvolta cercano di fare cambiare lo scenario per adeguarlo alle proprie esigenze, talvolta si adattano per non finire ai margini. Nel rapporto con i consumatori, il loro tentativo è di condizionare la nostra volontà. Ma se si rendono conto di non farcela, allora cercano di adattarsi. Così è stata issata la bandiera della responsabilità sociale, come un tentativo per riconquistare la fiducia dei consumatori che esigono un maggiore rispetto per l'ambiente e per i diritti. In definitiva è buon viso a cattiva sorte.

Le regole scomparse

Si è cominciato a parlare di responsabilità sociale da quando siamo entrati nell'epoca della globalizzazione. Cioè, da quando le imprese si sono trovate nella libertà di trasferire la produzione dove i costi sono più bassi, ossia dove la licenza di sfruttare e inquinare è più ampia. Così i consumatori hanno scoperto di portarsi a casa prodotti che, pur recando il nome di marche prestigiose come Levi's, Adidas, Nike, Reebok, di fatto provengono dalla Cina, dalla



BAMBINI CERCATORI D'ORO IN PERÙ

Romania o dal Vietnam e sono fabbricati da lavoratori che guadagnano salari al di sotto della soglia di povertà, che lavorano 16 ore al giorno e qualche volta sono ragazzini sotto i 13 anni. Nel caso dei tappeti indiani hanno addirittura scoperto che sono annodati da bambini tenuti in schiavitù. La prima impresa che è stata trovata con le mani nel sacco dello sfruttamento estremo, è stata Levi's nel 1991. Un servizio giornalistico rivelò che i suoi jeans erano prodotti a Saipan, un isolotto del Pacifico, da ragazze provenienti dalla Cina e fatte lavorare in condizioni indicibili in fabbriche controllate da guardie armate. Per Levi's fu un disastro perché aveva costruito la sua pubblicità sulla sensibilità sociale, un po' come faceva Benetton ai tempi di Oliviero Toscani. Per rimediare inventò i codici di

condotta, ossia si impegnò pubblicamente ad appaltare la produzione esclusivamente a fornitori che a loro volta garantivano il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Dopo Levi's, venne il turno di Nike, di Reebok, di Adidas, di Fila, di Umbro e tutte le altre. Ognuna scoperta a rifornirsi da appaltate che violavano le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. E ognuna reagì dotandosi di un codice di condotta autoprodotta e autocontrollata. Costatato che senza adeguati meccanismi di controllo indipendente e di correzione delle violazioni, i codici sono poco più di carta straccia, sono stati introdotti i sistemi di certificazione sociale. SA 8000, e gli altri sistemi, sono senz'altro più seri dei codici, ma anch'essi presentano qualche problemino,

perché il ruolo chiave è giocato dalle società di certificazione che sono pagate dalle società che chiedono di essere certificate. Purtroppo, specie in Cina, sono stati denunciati vari casi di aziende certificate che non se lo meritavano.

Così siamo ancora alla ricerca di un sistema davvero capace di obbligare le imprese a fare ciò che non hanno voglia di fare. **Fino a 20 anni fa le leggi venivano scritte non solo per i cittadini, ma anche per le imprese.** Regole e sanzioni per i trasgressori. Ma oggi più nessuno osa parlare di regole perché le imprese, che non hanno mai avuto tanto potere quanto oggi, rivendicano la totale libertà. Una libertà che vogliono sancire a livello internazionale col famoso MAI, l'accordo multilaterale sugli investimenti, dovrebbe riconoscere alle multinazionali la libertà di entrare e uscire dai singoli Paesi a loro piacimento. La povera Commissione per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, che ha elaborato una proposta di codice internazionale da fare rispettare a tutte le multinazionali, si è già tirata addosso le ire delle più potenti *lobby* imprenditoriali e sarà molto difficile che il suo tentativo arrivi da qualche parte.

Alla fine scopriamo che la responsabilità sociale è posta in antitesi alle regole. Peccato che non funzioni.

Il potere dei consumatori

Gli unici che possono obbligare le imprese a non prenderci più in giro sono i consumatori. **Solo i consumatori che acquistano consapevolmente il proprio potere e si pongono in una posizione contrattuale con le imprese possono imporre a que-**

st'ultime comportamenti più corretti. Gli strumenti si chiamano consumo critico e Campagne di pressione che nella forma più estrema giungono al boicottaggio. L'esperienza dimostra anche che le campagne più efficaci sono quelle organizzate in stretta alleanza con tutte le parti interessate al problema sollevato. Il caso Del Monte insegna. Come molti sanno la Campagna partì nel novembre 1999 a seguito di accuse molto circostanziate: gli avventizi guadagnavano poco più di un dollaro al giorno, quanto basta per comprare appena tre chili di farina di mais; venivano fatti usare pesticidi pericolosi senza le adeguate misure protettive; le libertà sindacali erano costantemente sotto minaccia; le condizioni igieniche e abitative erano pietose. Ma il Centro Nuovo Modello di Sviluppo non si era limitato alla denuncia: aveva chiamato i consumatori all'azione e poiché Del Monte risultava di Cirio al 70% era stato chiesto di inviare delle cartoline di condanna direttamente a Sergio Cragnotti, presidente di Cirio. Nel contempo era stato chiesto di indirizzare una cartolina anche a Coop che oltre a essere uno dei principali clienti di Del Monte Kenya, aveva ottenuto la certificazione SA 8000. Una certificazione che viene rilasciata a chi dimostra di trattare i propri dipendenti nel pieno rispetto delle convenzioni internazionali, delle leggi e dei contratti e a chi dimostra di essersi attivato per mantenere rapporti solo con fornitori che a loro volta garantiscono il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori.

In poco tempo arrivarono migliaia di cartoline e la

reazione di Coop fu immediata: si rivolse a una società di certificazione e la inviò in piantagione per verificare le accuse. Gli ispettori confermarono quanto aveva denunciato il Centro Nuovo Modello di Sviluppo e Del Monte venne posta alle strette: o correggeva il suo comportamento, o perdeva Coop come cliente. Di fronte all'aut-aut e alla pressione dei consumatori che si faceva sempre più incalzante, Del Monte promise a Coop di avviare un piano di miglioramento. Ma proprio mentre in Italia dava questo tipo di assicurazione dal Kenya giungeva la notizia che in realtà le cose stavano peggiorando. Va precisato, infatti, che la campagna era gestita in stretta collaborazione con alcuni sindacati e alcune associazioni del Kenya. Il che metteva Del Monte in condizione di grande debolezza non solo perché non poteva imbrogliare le carte, ma soprattutto perché la costringeva a subire contemporaneamente due tipi di pressione: quella sindacale in Kenya e quella dei consumatori in Europa. Poiché la situazione non si risolveva, nel settembre 2000, la Campagna passò al contrattacco, organizzando in Kenya una serie di manifestazioni dei lavoratori e rilanciando in Italia la pressione dei consumatori. Nel dicembre 2000, Cirio sostituì il direttore della piantagione con un personaggio decisamente più aperto che avviò immediatamente trattative tecniche col comitato kenyota per concordare un piano di miglioramento. Così nel marzo 2001 venne firmato un accordo che da una parte impegnava Del Monte a portare avanti il piano di miglio-

mento già avviato e dall'altra impegnava la Campagna a concludere il boicottaggio. Dopo la firma sono state eseguite altre verifiche che hanno confermato il rispetto degli impegni dell'azienda. Tant'è che nel maggio 2003 Del Monte Kenya ha chiesto e ottenuto la certificazione SA 8000.

Anche se abbiamo al nostro attivo delle conquiste importanti, dobbiamo dire con altrettanta chiarezza che **i consumatori stanno agendo in condizioni di grande difficoltà.** Per questo è urgente che la politica torni in campo se non mettendo delle regole alle imprese, quanto meno creando un contesto più favorevole all'azione dei consumatori. Un aspetto fondamentale sarebbe **la trasparenza** perché solo conoscendo l'intera filiera produttiva è possibile effettuare ulteriori indagini e intervenire per richiedere la correzione di eventuali violazioni. Proprio per questo, nel 1999, varie associazioni italiane lanciarono la Campagna Acquisti Trasparenti per richiedere l'emanazione di una legge che obbligasse le imprese a dare più informazioni sulle loro filiere produttive, che istituisse un'autorità di vigilanza con poteri di indagine e creasse un marchio sociale per la qualità del lavoro. La Campagna non ebbe successo mentre era al governo il centrosinistra e men che mai l'avrebbe oggi che siamo governati da un governo di destra. Ciò non di meno rimane una battaglia importante che va rilanciata appena possibile.

* *Centro Nuovo Modello di Sviluppo*

Sono frequenti le Campagne di "green-washing": ricostruire la reputazione aziendale con Campagne di comunicazione basate su cambiamenti non reali.

LA
mercato

FACCIATA NON BASTA

Filippo Mannucci*

In tutto il mondo occidentale il lavoro forzato è proibito, ma in Cina, ad esempio, no. È etico per un'impresa appaltare una produzione a un carcere cinese che usa lavoro forzato? Certamente questa pratica rispetta sia le leggi italiane che quelle cinesi, ma si può affermare che è una pratica corretta? E le imprese che comprano cacao sul mercato senza preoccuparsi se nelle piantagioni che l'hanno prodotto lavorano bambini compiono un'azione eticamente accettabile? In breve, le imprese hanno una responsabilità sulla loro filiera produttiva, oltre agli obblighi derivanti dalle leggi? E fino a che livello? E con quali strumenti possono controllare?

Gli attori in campo

In tutto il mondo occidentale le imprese stanno assumendo un'importanza sempre maggiore. Una parte importante delle politiche e delle risorse statali servono a sostenere il sistema delle imprese. In alcuni casi le imprese sembrano in grado di condizionare scelte e orientamenti politici ben oltre quanto le riguarda direttamente. Il sistema,

nel suo complesso, sembra in gran parte disegnato a uso e consumo delle imprese. A livello mondiale molte imprese, almeno le più grandi, sono integrate in un sistema globale. Al contrario la legislazione non ha affatto seguito questo processo di globalizzazione, di fatto le regole hanno ancora applicazione a livello dei singoli Stati. Questo ritardo permette alle imprese una grande libertà di movimento: le merci vengono sempre più prodotte a basso costo in Paesi con bassi livelli di tutela sociale e ambientale e vendute ad alto prezzo nei Paesi ricchi, aumentando il margine di guadagno. Lavoro infantile, salari da fame, orari massacranti, condizioni di sicurezza precarie: questo avviene ancora nonostante moltissime convenzioni internazionali indichino con chiarezza quali sono i diritti da rispettare e quali le azioni da intraprendere. Raramente, però, queste convenzioni entrano nella legislazione nazionale e vengono fatte effettivamente rispettare.

È in questo quadro che nasce e si sviluppa il concetto di Responsabilità Sociale di Impresa: dato che gli Stati non riescono a farlo, quali sono i



LAVORO MINORILE A KABUL

© OLYMPIA

mezzi per far sì che **le imprese** si preoccupino delle conseguenze sociali e ambientali della loro produzione?

Quattro sono gli attori che si confrontano. I primi tre sono sulla scena da molto tempo. Prima di tutto le imprese, che si percepiscono come entità che devono principalmente creare profitto per i propri azionisti in un ambiente fatto di relazioni economiche e giuridiche. Di fronte a queste troviamo **gli Stati** e le pubbliche amministrazioni in genere, che da sempre hanno regolato l'operato delle imprese nell'ottica a volte del nazionalismo e a volte della democrazia. Terzo attore, **i sindacati** che, una volta organizzati, sono entrati in questa dinamica portando avanti il nuovo punto di vista dei lavoratori. A questi attori se ne è recentemen-

te aggiunto un quarto, **il consumatore**, intendendo con questa parola più un ruolo che una categoria di persone.

E sono proprio i consumatori ad assumere un ruolo trainante negli ultimi anni. Coccolati e corteggiati dalle imprese, massacrati dalla pubblicità, sempre più spesso i consumatori stanno andando oltre le tradizionali richieste di qualità e di prezzo e stanno chiedendo qualità sociale e ambientale. Stanno chiedendo di rispettare scrupolosamente le leggi, quando ci sono, e di andare oltre quando le imprese operano in Paesi con bassi livelli di garanzia.

Cosa possiamo fare, come consumatori, per garantirci di non essere complici inconsapevoli delle peggiori forme di sfruttamento? Come possiamo contribuire a migliorare le condizioni di

vita e di lavoro delle persone lontane con le quali entriamo in contatto quando compriamo cose fatte da loro? Che cosa è lecito e possibile chiedere alle imprese? Che cosa deve invece essere chiesto agli Stati? Che cosa ai consumatori? Che cosa ai sindacati?

Codici di condotta

L'attenzione dei consumatori ha suscitato attenzione da parte delle imprese, ma non sempre a questo ha corrisposto un impegno reale. Per alcune imprese, soprattutto quello che hanno un marchio ben conosciuto, la comunicazione di un'azione realizzata fa parte integrante dell'azione stessa. E a volte ne costituisce la sostanza. Per questo molte imprese si sono distinte per campagne di "green-washing", tentativi di ricostruire la reputazione e l'immagine aziendale tramite campagne di comunicazione basate su azioni non sostanziali. Dietro tutti gli strumenti di responsabilità sociale si annida sempre un pericolo, che si tratti cioè di azioni di facciata che non vanno a intervenire sui nodi del problema. In alcuni casi questo è esplicito: le azioni di beneficenza pubblica e di filantropia non vanno a toccare i comportamenti delle imprese, ma solo la loro immagine. E spesso questo è sufficiente a convincere un consumatore distratto. In altri casi la questione è più subdola, come nel caso dei codici di condotta.

Di fronte alle richieste dei consumatori molte imprese, tra le quali quasi tutte le multinazionali,

si sono pubblicamente assunte degli impegni, hanno scritto dei decaloghi che si impegnano a rispettare al proprio interno e nella scelta dei fornitori. Ai fornitori, realtà spesso decentrate e localizzate in Paesi a rischio dove si annidano i problemi peggiori, è richiesto di firmare l'accettazione del decalogo e quindi di dichiarare, ad esempio, di non usare lavoro infantile. Anche se questi codici vengono mostrati al pubblico tutte le volte che viene scoperto qualche problema, il loro reale impatto sembra molto limitato. Si tratta spesso di codici generici e che non contengono riferimenti a diritti fondamentali come la libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Inoltre, e questo è il nocciolo del problema, la loro applicazione non viene controllata da nessuno oppure viene monitorata solo da personale dell'impresa stessa. Per questi motivi una recente ricerca dell'Università Americana dell'Iowa e finanziata dal Dipartimento di Stato Americano ha mostrato come l'impatto dell'adozione di questi codici sia, nella maggioranza dei casi, nullo. I codici possono servire per dotare di procedure le imprese che sono decise ad applicarle, ma danno poche garanzie sulla reale qualità sociale e ambientale delle filiere coinvolte.

Bilanci e certificazioni

La prima cosa da fare per un'impresa che si vuole incamminare su una strada di cosciente responsabilità sociale è studiare il proprio assetto produttivo

e capire quali sono le conseguenze della propria filiera. La redazione di un bilancio pubblico sugli aspetti sociali e ambientali della produzione può essere una buona occasione. Molte imprese, soprattutto quelle di grandi dimensioni, hanno intrapreso questa strada che certamente segnala uno sforzo di trasparenza. Ovviamente è molto difficile trovare gravi pecche segnalate nei bilanci che, anzi, di solito dimostrano i grandi risultati raggiunti in questi campi. Il problema dei **bilanci socio-ambientali** è infatti che nella quasi totalità dei casi vengono resi pubblici senza che nessuno esterno alle imprese possa averli verificati. Per questo in alcuni casi sono solo strumenti di *marketing* e di *comunicazione sociale*. Da segnalare, ad esempio, che la Parmalat (era) una delle imprese ad avere i bilanci ambientali più belli.

Iniziative molto più recenti, le **certificazioni sociali**, sono un passo avanti rispetto ai codici di condotta. In questo caso il decalogo non è scritto dall'impresa stessa ma da un organismo indipendente, di solito una fondazione o un'associazione senza scopo di lucro. In generale il

codice si limita a prendere in considerazione uno solo o pochi aspetti dell'operato delle imprese, ma in quel settore è scritto in modo da rendere misurabile e verificabile la sua applicazione. L'adesione volontaria al codice dà luogo alla concessione di un marchio che l'impresa può sfruttare nella propria pubblicità. Il rispetto del codice è verificato da un certificatore esterno scelto dall'impresa stessa, per cui questa deve aprire la propria filiera produttiva a controllori esterni. Questa strada, intrapresa già da molti anni in campo ambientale con marchi come ISO14000, EMAS e ECOLABEL è stata quindi percorsa anche in campo sociale. La certificazione più famosa in Italia è SA8000, ma anche questa è quasi sconosciuta presso i consumatori. A oggi una sessantina di imprese italiane l'hanno ottenuta, tra le quali alcune molto note come Coop Italia e Granarolo. La presenza di un codice verificabile e di controlli esterni rendono le certificazioni sociali e ambientali una cosa ben diversa rispetto ai codici di condotta. Ma i famigerati casi della

Meno beneficenza più diritti

La campagna è promossa da 14 associazioni e ONG italiane e si pone l'obiettivo di fare in modo che la produzione estera controllata direttamente o indirettamente dalle aziende europee avvenga nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona e delle comunità locali e garantisca il rispetto e la protezione dell'ambiente.

Promotori: Arci, Amnesty International, Azione Aiuto, Legambiente, Coordinamento Lombardo Nord-Sud, CTM, CTM, Libera, Cittadinanza, Banca Etica, Unimondo, Roba Dell'Altro Mondo, Save the children, Transafair, Mani Tese

Associazioni aderenti: CGIL, movimento consumatori, movimento difesa del cittadino, beati i costruttori di pace.

certificazione dei bilanci Enron o Parmalat dimostrano in maniera lampante che questo può non bastare: se le imprese si scelgono i propri certificatori e li pagano, difficilmente questi potranno essere realmente indipendenti. Dai Paesi a rischio, ad esempio la Cina, arriva la segnalazione che è iniziata la "corsa al ribasso" tra i certificatori per accaparrarsi più clienti.

Stato e società civile

Per questo motivo da alcuni anni chiediamo che gli Stati riassumano il loro ruolo in questo settore. Da una parte è necessario incentivare le imprese a percorrere questa strada e a far conoscere ai consumatori gli strumenti a loro disposizione, come l'SA8000, dall'altra è necessario vigilare che a ogni impegno dichiarato corrisponda un comportamento reale e non un'iniziativa di facciata. In questo secondo campo, in particolare, il mercato sta dimostrando di non essere in grado di regolarsi da solo, anzi, è sempre più evidente che la credibilità del sistema deve derivare da qualcosa esterno al sistema stesso.

Le Campagne che Mani Tese ha portato avanti negli ultimi anni insieme a molte altre associazioni si inseriscono proprio in questo campo, nella richiesta di un maggiore impegno da parte della pubblica amministrazione. Con le Campagne "Acquisti Trasparenti" prima e "Meno beneficenza più diritti" poi abbiamo chiesto allo Stato Italiano e all'Unione Europea di

dare vita a una certificazione sociale volontaria garantita dallo Stato, quindi con controlli di secondo livello sui certificatori. Abbiamo chiesto anche trasparenza, punto chiave di tutta la questione: le imprese, come minimo quelle che vogliono ottenere la certificazione, devono dare informazioni complete sulla loro filiera produttiva. Ad esempio dovrebbero rendere pubblico dove avviene la produzione, in maniera da permettere controlli da parte dei sindacati e delle associazioni di consumatori.

Di segno opposto la proposta avanzata dal ministro Maroni in occasione del semestre italiano di presidenza europea: delle imprese ci si deve fidare completamente, si può credere all'esistenza di comportamenti corretti anche sulla base di una semplice autocertificazione. La sostanza della responsabilità sociale delle imprese sta, secondo Maroni, nelle azioni di filantropia, nel finanziamento di quei pezzi di welfare nazionale che lo Stato progressivamente abbandonerà. Come dire: l'etica non è come ti comporti, ma come usi una parte del tuo profitto. **La Campagna "Meno beneficenza più diritti"** vuole anche opporsi a questa impostazione, e nel sito www.piu-diritti.it è possibile firmare una petizione in questo senso.

La Commissione Europea, nella sua comunicazione del 2 Luglio 2002, definisce la responsabilità sociale di impresa come "l'integrazione volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali e ambientali

Un marchio per globalizzare i diritti

Proprio al forum mondiale di Mumbay nasce il nuovo marchio FTO (Fair Trade Organisation) che riunisce tutte le realtà del commercio equo e solidale. Il nuovo marchio non certifica un prodotto, ma identifica una organizzazione appartenente a IFAT (International Fair Trade Association) e quindi dotata dei requisiti di prodotto e di processo precisi e stringenti; esso intende distinguere le organizzazioni del commercio equo vere e proprie da altre organizzazioni commerciali coinvolte nel fair trade. È un marchio che racconta la storia e l'impegno concreto di più di un milione di piccoli produttori e lavoratori che fanno parte di circa 300 organizzazioni di base sparse in America Latina, Africa e Asia; è un marchio che racconta le economie alternative e dal basso intorno alle quali ruotano le vite di ormai quasi 6 milioni di persone; è un marchio che celebra connessioni e reti virtuose tra i produttori equi del sud e i consumatori e risparmiatori critici del nord.

Per l'approfondimento dell'argomento, rinviamo alla lettura dell'articolo di Deborah Lucchetti (Roba Dell'Altro Mondo) nel prossimo numero di *Mosaico di pace*.

nelle loro operazioni commerciali e nelle loro interazioni con tutti gli interessati". Definizione ottima, se non fosse per quell'aggettivo "volontaria". Una definizione più appropriata sarebbe "integrazione delle convenzioni internazionali sociali e ambientali nelle pratiche delle imprese, anche oltre quanto previsto dalle leggi nazio-

nali". Bene partire con iniziative volontarie, se questo serve a diffondere la cultura e le pratiche della responsabilità, purché sia chiaro che, per difendere i diritti umani e la salvaguardia dell'ambiente, sarà necessario percorrere tutte le strade, anche quelle normative.

* *Mani Tese*



FIAT - TERMINI IMERESE - OPERAIE SULLA A19

Le Nazioni Unite ribadiscono le norme che le imprese sono tenute a seguire. Semplici, ovvie. Eppure...

AZIENDE E DIRITTI UMANI SECONDO L'ONU

diritto

D O S S I E R

Umberto Musumeci*

Ampia è la problematica relativa alle connessioni tra etica ed economia, e il loro intrecciarsi insieme con la responsabilità sociale d'impresa. In merito al dibattito sulla volontarietà o meno dei comportamenti in materia di responsabilità sociale, vi è chi sostiene la necessità di regole che impongano alle imprese di assumere le conseguenze dei propri comportamenti sul piano sociale e ambientale oltre che su quello economico. Altri ritengono invece che debba essere lasciata alla libera scelta delle singole imprese l'adesione o meno ai principi fondamentali che regolano la convivenza umana. Negli ultimi anni è stato evidente a livello internazionale il fallimento di molta parte del mondo economico nel rispettare le leggi o – dove esse non erano chiare o dove la situazione del sistema statale era in crisi – nel corrispondere alle elementari prassi di correttezza e responsabilità. Salari da fame, orari estenuanti, condizioni di lavoro antigieniche o insicure, diritti sindacali compressi o vietati, discriminazioni, sfruttamento di minori, inquinamento dell'ambiente, deforestazione illegale, espropri abusivi, mancan-

za di protezioni sociali: sono il prezzo che milioni di persone pagano perché i prodotti siano competitivi sul mercato.

Le Norme ONU

David Weissbrodt, professore all'Università del Minnesota, consulente delle Nazioni Unite e presidente fino al 2002 della Sottocommissione dell'ONU sulla protezione e promozione dei diritti umani, ha visitato l'Italia nella prima settimana di Marzo 2004. In un ciclo di conferenze organizzato da Amnesty International – e che è culminato in una audizione congiunta con parlamentari delle Commissioni Industria, Lavoro e Diritti Umani del Senato – ha illustrato il contenuto e i principi ispiratori delle *Norme delle Nazioni Unite per le imprese in relazione ai diritti umani*, approvate all'unanimità dalla Sottocommissione il 13 Agosto scorso a Ginevra. Le Norme non fanno altro che condensare, raccordandole e organizzandole, in un unico, agile documento, una serie di obbligazioni a cui comunque le imprese sono già adesso tenute. Esse sono il frutto di un lavoro iniziato nel 1997, e condotto dalla Sottocommissione delle Nazioni Unite per la promozione e la protezione dei diritti



ENERDOM, LA MULTINAZIONALE TEDESCA DELLA COSTRUZIONE

umani tramite consultazioni con centinaia di esponenti del mondo dell'impresa, delle associazioni, dei sindacati, degli organismi intergovernativi, oltre a un'attenta ricerca su leggi e codici già in vigore. Sono principi chiari, semplici che alcune aziende sicuramente condividono e già attuano; gli articoli cardine riguardano la non discriminazione sul posto di lavoro, la protezione dei civili in tempo di guerra, l'uso appropriato delle forze di sicurezza, i diritti dei lavoratori, la lotta alla corruzione, la protezione dei consumatori, i diritti economici e sociali, la protezione dell'ambiente, i diritti delle popolazioni indigene. Vengono anche specificate alcune particolarità di cui si sentiva il bisogno, come ad esempio che il divieto di non-discriminazione è esteso anche allo stato di salute del lavoratore affet-

to da HIV-AIDS o disabile, o alla maternità o all'orientamento sessuale o allo status coniugale. Inoltre, che il lavoro dei detenuti è permesso solo se conforme agli standard internazionali e dopo una condanna emessa da un tribunale regolare e sotto la supervisione pubblica, che un lavoro che non preveda un equo compenso deve essere considerato sfruttamento, che la corruzione di funzionari governativi deve essere considerata come causa della distrazione di risorse che potrebbero avere destinazioni utili alle persone, e che le aziende hanno il dovere di astenersi dalla produzione o commercializzazione di prodotti nocivi o potenzialmente dannosi. Si riafferma nello stesso tempo che le imprese devono fare quanto è in loro potere "nelle loro rispettive sfere di influenza" per

affermare i diritti al cibo, all'acqua potabile, al più alto standard ottenibile di salute fisica e mentale, all'abitazione e all'istruzione. Inoltre le imprese hanno l'obbligo di rispettare l'ambiente come regolato da leggi e regolamenti nazionali e internazionali, e anche di osservare il principio di precauzione, che porta ad astenersi da azioni che possano comportare rischi inaccettabili per l'ambiente o per i diritti umani. Viene anche riaffermato il diritto delle comunità indigene alla proprietà delle loro terre e delle loro risorse naturali, e si sottolinea a questo proposito che le imprese devono rispettare il principio del consenso libero, anticipato e informato delle comunità per quanto riguarda progetti di sviluppo che comporterebbero delle conseguenze per loro.

Infine si sancisce l'obbligo per le imprese di pagare per i danni che provocano.

La novità di queste Norme è che esse sono riferite alle imprese stesse direttamente, senza l'intermediazione degli Stati. Il filtro degli Stati era spesso l'alibi dietro al quale le aziende stesse finora si riparavano, assumendo che fosse sufficiente il rispetto delle leggi locali, anche se le leggi sono in contrasto con gli standard minimi dei diritti umani internazionalmente riconosciuti.

Non solo, ma le Norme richiamano comunque due principi essenziali, e fin dalle prime parole: innanzitutto che spetta agli Stati la primaria responsabilità di sostenere e promuovere i diritti umani, e in secondo luogo che le Norme comunque devono essere applicate alle imprese nell'ambito della loro rispettiva sfera di influenza, il che significa – ad esempio – che alle piccole aziende si richiedono impegni in linea con le loro dimensioni e strutture.

Ambiguità e incertezze

È in corso un dibattito su queste Norme, iniziato subito dopo la loro approvazione. Esso si svolge a livello di Nazioni Unite, ed è lungi dall'essere aperto ed esplicito: tutto sembra giocarsi su contatti riservati, tentativi di depistaggio, obiezioni procedurali apparentemente innocue, interventi su Paesi in via di sviluppo. Grandi nazioni industrializzate fanno balenare ai piccoli Paesi del Sud del mondo il rischio della perdita di investimenti delle imprese del Nord del mondo se si applicano norme troppo restrittive, e via discorrendo. L'Europa sta mantenendo un atteggiamento ambiguo e incerto.

Ci sono quindi forti resistenze: com'è logico, tuttavia, nessuno dice apertamente di essere contro i

I panieri della responsabilità sociale

È necessario che le aziende assumano un livello di maggiore responsabilità in merito ai propri comportamenti sul piano economico, sociale e ambientale.

Le principali categorie di riferimento sono le seguenti:

- Diritti umani
- Diritti dei lavoratori
- Protezione e salvaguardia dell'ambiente
- Protezione dei consumatori. Correttezza della pubblicità e dell'informazione. Qualità e sicurezza del prodotto
- Salute dei cittadini
- Lotta alla corruzione
- Concorrenza
- Fiscalità
- Scienza e tecnologia
- Sovranità nazionale e rispetto delle comunità locali
- Rapporti di buon vicinato azienda/territorio
- Apparato di sicurezza e di controllo
- Norme disciplinari

diritti umani, né che le imprese devono esser lasciate libere di comportarsi come credono. Il fatto è che su circa 75000 imprese transnazionali, solo 1339 (23 sono italiane) hanno aderito finora al Global Compact di Kofi Annan e altre 353 (75 italiane) hanno ottenuto la certificazione sociale SA8000. Ne mancano all'appello oltre 73000, di cui non sappiamo quali sono gli orientamenti e soprattutto gli impegni che intendono prendere nei confronti della persona, delle comunità e dell'ambiente.

Si tratta quindi di trovare – nei prossimi mesi – una giusta collocazione alle Norme stesse in un quadro di confronto e di civile dibattito, che faccia sgorgare posizioni generalmente condivise e che tenda a dotarle di una forza regolatrice. In questo senso è estremamente importante il messaggio che il Capo dello Stato ha inviato ad Amnesty in occasione del ciclo di conferenze di Weisbrodt, nel quale sostiene che "l'impegno delle istituzioni internazionali ed

europee favorisce il passaggio da una tutela volontaria a una regolamentazione vincolante anche attraverso sistemi efficienti di monitoraggio e controllo".

Secondo Gary Cohen, Executive Director dell'Environment Health Fund, che cita due indagini dell'U.S. Center for Disease Control and Prevention (cfr. sito www.ewg.org/reports/body/burden), ognuno di noi porta a spasso dalla nascita nel proprio corpo ben 116 prodotti chimici sintetici derivanti da prodotti o da processi legati all'industria, soprattutto petrolchimica: ovviamente durante la gravidanza molti di essi passano dalla madre al feto direttamente tramite la placenta.

Se potessimo fotografarli, e se ognuno di essi avesse un cartellino, potremmo forse riconoscere il marchio di note aziende. Ma sarebbe magra consolazione.

* *Responsabile diritti economici e sociali della sezione italiana di Amnesty International.*

Per approfondire

Maggiori informazioni, documentazione e articoli sono disponibili sul sito internet:

www.amnesty.it/edu/formazione/mondo_economico/mitw/documenti.

Il testo integrale delle *Norme delle Nazioni Unite per le imprese in relazione ai diritti umani* è reperibile nel sito internet di Mosaico di pace, nella sezione documenti.

Gli scandali finanziari, dagli USA all'Italia, dimostrano che il sistema di certificazione aziendale è stato distorto: e come va con i sistemi di certificazione etica?

STANDARD ETICI PER IL MERCATO?

SA8000

DOSSIER

Marco Fasciglione*

La certificazione etica (SA8000) è uno schema di certificazione aziendale creato nel 1997 dalla *Social Accountability International* (SAI), un'Organizzazione Internazionale Nongovernativa istituita nel 1997 dal *Council on Economic Priorities* (CEP). Lo schema SA 8000 si propone di migliorare le condizioni di lavoro di quanti prestano la propria mano d'opera all'interno d'impianti di produzione. L'azienda che intende ricevere la certificazione deve dimostrare di rispettare un complesso di norme tratte dai principali strumenti internazionali quali le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in materia di diritti dei lavoratori, la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione sui Diritti del Fanciullo. Una delle maggiori caratteristiche della SA8000 è la sua flessibilità: tutte le imprese (ma la SAI incoraggia l'accreditamento anche per le Organizzazioni Nongovernative) possono applicarla, senza distinzione di dimensione, settore o Paese d'origine; l'unico



limite attualmente non ancora rimosso riguarda l'esclusione del settore estrattivo a causa delle difficoltà di monitoraggio. Dopo il rilascio del certificato di conformità, con durata triennale ma rinnovabile, sono previste verifiche periodiche (con cadenza semestrale) per controllare che l'azienda continui a rispettare i principi previsti dagli standard SA 8000, e qualora si riscontrino "non conformità" può anche essere ritirato. Le operazioni di certificazione vengono condotte da enti di certificazione che sono accreditati dalla SAI. L'accreditamento è un processo simile alla licenza con cui la SAI valuta l'ido-

neità dell'ente certificatore a svolgere le attività di audit necessarie per il rilasciare la SA8000.

I punti oscuri

Da un punto di vista teorico le peculiarità del processo di rilascio della certificazione ne farebbero uno schema particolarmente credibile: un'indicazione, in tal senso, è la possibilità per tutte le parti interessate (lavoratori, NGO, sindacati, comunità civili o religiose) di essere consultate (prima, durante e dopo la verifica) o di appellarsi alla decisione di certificare un'azienda o accreditare un organismo di certificazione. Ciò che occorre domandarsi, tut-

tavia, è se la credibilità di questo processo sia rinvenibile anche nella pratica. Da questo punto di vista, purtroppo, non mancano, crediamo, elementi di perplessità.

Il primo aspetto riguarda **la natura** della certificazione etica: essa segue l'*exploit* del sistema delle certificazioni che ha caratterizzato, soprattutto in un'ottica di protezione dei consumatori, le ultime decadi del secolo trascorso. I vari scandali degli ultimi due anni (dal caso Enron, al caso Wordcom, a quelli nostrani Parmalat, Cirio, ecc...) dimostrano che il sistema delle certificazioni è stato distorto e ha, almeno in parte, fallito i

SA8000

propri obiettivi, danneggiando quegli stessi interessi che invece avrebbe dovuto proteggere e garantire. Il pericolo è che il sistema venga abusato anche nel caso della certificazione etica; con la differenza che questa volta la posta in gioco riguarda valori fondamentali su cui poggia la comunità internazionale: la dignità e l'intangibilità della persona umana.

Non è un caso, allora, che nella risoluzione del 15/01/1999 (dedicata alla creazione di un codice di condotta europeo per le aziende operanti nei Paesi in Via di Sviluppo) lo stesso Parlamento Europeo pur approvando e incorag-

giando l'adozione di codici di condotta da parte delle aziende, ha sottolineato l'esigenza che essi siano dotati di "controlli efficaci e indipendenti". La cautela del PE è più che giustificata se consideriamo il fatto che sono sempre più diffusi i rapporti di NGO che attribuiscono fenomeni di violazione delle norme in materia di diritti umani, proprio in capo ad aziende certificate SA8000.

Come rilevato in un recente rapporto della NGO, Manitese (consultabile su www.manitese.it/firenze/Responsabilita5.pdf), quando questo fenomeno si ripete con una certa continuità esso è sintomo di carenze strutturali del sistema di controllo. Manitese pur riconoscendo

gli aspetti positivi della SA8000 individua una serie di "vistosi elementi di criticità" in quanto essa rimane un rapporto tra privati, e in quanto "l'eccessiva discrezionalità dei valutatori ne fanno un meccanismo talvolta pericoloso perché rischia di dare la patente di responsabilità sociale a comportamenti aziendali scorretti...".

Il secondo aspetto di perplessità riguarda i dati che derivano dall'analisi dell'**applicazione pratica** della SA 8000. Il maggior numero di aziende certificate è in Italia, Paese che non può essere certo definito come a basso livello di protezione normativa (il datore di lavoro che impiega illegalmente manodopera minorile non è

solo eticamente irresponsabile, è un criminale punito dalla legge italiana). Il secondo posto è occupato dalla Cina e questo è perfettamente in sintonia con il fatto che la SA8000 è uno strumento utile a controllare in particolare i meccanismi di produzione che si snodano lungo una filiera produttiva. Tuttavia il conseguimento della certificazione non sembra aver avuto effetti positivi sulla situazione dei lavoratori cinesi posto che aziende detentrici della patente SA8000, e operanti in questo Paese, sono continuamente scoperte a violare quegli stessi principi che ne dovrebbero guidarne l'azione. L'impressione che ne deriva è che, in analogia con quanto successo con le

Standard SA 8000

Contenuti

1. LAVORO INFANTILE	Divieto di utilizzare o sostenere lavoro minorile; garantire la frequenza scolastica ai bambini.
2. LAVORO OBBLIGATO	Proibire ogni costrizione morale o materiale; divieto di richiedere depositi in denaro o documenti d'identità a inizio rapporto.
3. SALUTE E SICUREZZA	Garantire un luogo salubre e sicuro, con buone condizioni igieniche; nominare un rappresentante responsabile per la sicurezza e la salute dei dipendenti.
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Rispettare il diritto dei lavoratori di riunirsi in associazioni, costituire sindacati e contrattare collettivamente senza discriminazioni.
5. DISCRIMINAZIONE	Divieto di qualsiasi discriminazione per assunzione, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento; proibire ogni comportamento sessualmente coercitivo, minaccioso, offensivo o volto allo sfruttamento.
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	Divieto di utilizzare o sostenere pene corporali, coercizioni fisiche e mentali, abusi verbali.
7. ORARIO DI LAVORO	Obbligo di conformarsi all'orario previsto da leggi o standard; rispettare il limite massimo di 48 ore settimanali, più 12 ore straordinarie retribuite con tariffa superiore; garantire almeno 1 giorno di riposo ogni 7.
8. RETRIBUZIONE	Fornire un salario sufficiente per bisogni primari; eliminare trattenute disciplinari; eliminare rapporti a nero per eludere la legislazione vigente.
9. SISTEMI DI GESTIONE	Definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale; verificarne periodicamente l'efficacia; nominare rappresentanti propri e dei lavoratori per l'applicazione della norma; implementare tutti i requisiti della norma; selezionare i fornitori in base ai requisiti della norma; raccogliere eventuali reclami o azioni correttive senza provvedimenti disciplinari; lasciare libero accesso alle verifiche (se previsto da contratto).

altre certificazioni, vi sia una tendenza a ridurre la certificazione etica, e questo anche grazie alla colpevole acquiescenza degli enti controllori (non sempre realmente indipendenti e imparziali), a un ennesimo bollino che si può acquistare anche senza avere i requisiti di sostanza necessari per il suo conseguimento.

Approcci diversi

La comprensione dell'efficacia della certificazione etica, allora, deve essere spostata a un livello superiore: quello del tipo di approccio che è richiesto quando un'azienda vuole essere definita come socialmente responsabile. Invero, la promozione e la protezione dei diritti umani possono rientrare nelle strategie di impresa attraverso due differenti approcci: il primo, che definirei "**compliance-oriented**", si fonda su strumenti che svelano e valutano la gravità delle criticità etiche dell'azienda (è il caso dei codici di condotta, dei sistemi di monitoraggio,) ed è, anche, l'approccio degli strumenti di certificazione quale la SA8000. Il secondo tipo di approccio è quello che si suole definire dell'**organizational integrity** (integrità

organizzativa) che si fonda, piuttosto, sull'idea della necessità che gli aspetti di CSR siano interiorizzati in azienda. Un confronto tra le due categorie di strumenti pone in luce che gli strumenti del primo tipo possono aiutare a scoprire le criticità sociali, e ci suggeriscono quanto di buono o di sbagliato stiamo facendo per raggiungere gli obiettivi sociali prefissati; essi tuttavia, non riescono a fornire una soluzione a questi problemi. La logica che li caratterizza tende a enfatizzare l'assenza di condotte non conformi ai principi cui ci si ispira e riposano tipicamente su regole, sul controllo e sulla stretta disciplina destinata a mantenere questi standard.

Nell'approccio dell'integrità organizzativa l'enfasi viene riposta, piuttosto, non sulla individuazione delle condotte sbagliate quanto sul supportare e promuovere il comportamento responsabile. In questo senso la logica dell'integrità organizzativa è una logica pro-attiva, di prevenzione, che differisce dalla logica contro-attiva degli strumenti del primo tipo. Nell'approccio dell'integrità organizzativa gli standard etici sono sviluppati e mantenuti at-

traverso i sistemi centrali di gestione aziendale e lungo tutti i processi aziendali (secondo un flusso ciclico e continuo che continuamente autoalimenta i processi interni) e secondo tre componenti essenziali:

1) **Cooperazione e il dialogo con le NGO e le comunità territoriali**, e la costruzione con queste di relazioni bi-direzionali
2) *Formazione all'interno dell'azienda e, all'esterno, con i partner della stessa, per diffondere la cultura del rispetto della dimensione sociale e ambientale della propria attività*. Stabilizzazione di procedure di rimedio per correggere i problemi individuati nella fase di monitoraggio.

3) **Integrazione di politiche pro-attive nelle strategie aziendali**: l'approccio dell'integrità organizzativa richiede la definizione di standard chiari e quanto più ampi possibile, e processi decisionali e sistemi gestionali tali da guidare in un'ottica di responsabilità sociale le scelte dei *manager* fin dall'origine.

Si badi, non intendiamo affermare che gli strumenti ispirati all'approccio *compliance-oriented* non sono utili; piuttosto ci preme sottolineare che

essi non possono intervenire se non si è proceduto prima ad attivare un processo di interiorizzazione, come sopra descritto, dell'etica in azienda: un processo che è necessario e condizione pregiudiziale perché possano essere fissati gli obiettivi etici dell'azione aziendale. Soltanto quando ciò è stato fatto, si può poi procedere con lo sviluppo degli strumenti di CSR (tra cui la certificazione SA8000) adeguati agli obiettivi prefissati. L'esperienza recente in tema di certificazione etica, ci insegna che questo *modus procedendi* è stato, in base a una logica puramente formale, invertito. La speranza è che le imprese imparino da queste esperienze che senza sostanza la forma non paga.

* *Responsabile del programma "Diritti umani e attori economici privati" presso l'Istituto di Studi Giuridici Internazionali (ISGI) – Sezione di Napoli – Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Responsabile scientifico del CSR Permanent Lab, già giurista presso la Corte europea dei diritti dell'uomo.*

Nasce al Sud il Polo di ricerca e documentazione sulla CSR

È stato presentato il 29 marzo 2004 presso la Facoltà di Ingegneria della Università degli Studi di Napoli Federico II, il "Polo europeo di ricerca e documentazione sulla responsabilità sociale d'azienda" (CSR). L'iniziativa, che deriva dalla sinergia tra l'Istituto di Studi Giuridici Internazionali (ISGI) – Sezione di Napoli - del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), il Consorzio Eubeo dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, e il CSR Permanent Lab (Laboratorio permanente sulla CSR), rappresenta il primo esempio in Europa di organica collaborazione tra Università, centri di ricerca pubblica e privata e imprese sulla tematica della responsabilità sociale d'azienda. Il Polo si propone di valorizzare al massimo la natura interdisciplinare della tematica agendo secondo una prospettiva di integrazione delle varie discipline coinvolte e all'interno di uno scenario di riferimento caratterizzato dalle dinamiche della globalizzazione, dallo sviluppo del sistema internazionale di protezione dei diritti umani, dall'emersione di politiche nazionali ed internazionali che coniugano sostenibilità economica, sostenibilità sociale e sostenibilità ambientale. Strutturato come network, il Polo si propone di rappresentare, a livello internazionale ed europeo, un centro di eccellenza in grado di agire da valido supporto alle iniziative delle istituzioni nella materia.

*Il fattore umano,
perno fondamentale
da cui partire
per definire una
concezione dei
compiti e del ruolo
delle imprese.*

LA COMPETITIVITÀ NON BASTA

sindacato

Titti De Salvo*

Gia da tempo la Commissione Europea affronta la questione del rilancio della politica industriale, della competitività delle imprese europee, dell'imprenditorialità nel sistema UE con una serie di documenti che vanno dalla presentazione di libri verdi, documenti strategici, proposte che certamente sollecitano una presa di posizione non solo da parte di chi ricopre responsabilità a livello istituzionale, ma anche da parte degli attori sociali e in particolare delle organizzazioni sindacali che operano a livello internazionale, europeo, nazionale. Il **Libro verde** presentato dalla Commissione nel luglio del 2001 ("Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese") ha apportato alcuni elementi importanti di riflessione anche per il sindacato, impegnato da sempre ad analizzare il ruolo delle imprese nel più ampio contesto sociale, ambientale ed economico e sul positivo apporto che una politica industriale sana, basata in parte su competitività e produttività, ma soprattutto legata al rispetto della dignità umana, dei diritti umani e del lavoro, rispettosa dell'ambiente e della sostenibilità ambientale della produzione, potrebbe apportare.

L'obiettivo del Libro verde è quello di aprire un dibattito su come costruire un partenariato destinato a configurare un nuovo quadro che favorisca la responsabilità sociale delle imprese, tenendo conto degli interessi sia delle imprese che delle diverse parti coinvolte (parti sociali, consumatori, enti locali, associazionismo, Ong, ecc.).

Questa proposizione è basata però sul carattere esclusivamente volontario per le imprese in materia di responsabilità sociale.

Quello che ci divide oggi dal mondo imprenditoriale è un punto di partenza totalmente diverso: per noi è il fattore umano il perno fondamentale da cui partire per definire una concezione dei compiti e del ruolo delle imprese.

La guerra, la crisi internazionale, i cambiamenti globali in corso ci danno ragione e impongono una riflessione su questo principio che ribalta totalmente i temi che classicamente vengono proposti a livello internazionale, europeo e nazionale. La competitività delle imprese non può solamente guardare alla produzione, ai suoi tempi, ai costi, ai consumi, ai ritmi di crescita che non sono più sostenibili globalmente.

Le nostre priorità sono il rispetto e la promozione

dei diritti fondamentali, sviluppo e qualità dell'occupazione, istruzione e formazione continua.

Non solo. Le condizioni climatiche e ambientali del globo dovrebbero essere un quadro di riferimento costante nella individuazione di nuove strategie a favore dell'impresa e del rilancio di un sistema economico e produttivo equilibrato. Lo sviluppo sostenibile, rilanciato in UE dal Consiglio europeo di Göteborg e coerente con la strategia di Lisbona, non è un ostacolo, ma l'unico strumento che abbiamo per pensare a un nuovo equilibrio mondiale. Parlare oggi di un comportamento etico (volontario) da parte degli imprenditori ci sembra davvero un'illusione e il rischio è, al contrario, che dietro una sorta di "paravento morale" ci sia il pericolo di un arretramento dalle responsabilità a cui sono chiamati gli imprenditori in materia di rispetto dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, di modello sociale europeo, di dialogo sociale, di relazioni industriali. Vi è soprattutto l'illusione che basti il carattere volontario ed esemplare per migliorare e fare progredire il concetto di responsabilità sociale e ambientale delle imprese in Europa, ma è in particolare nei Paesi in Via di Sviluppo, dove il ruolo delle orga-

nizzazioni sindacali è particolarmente debole e dove troppo spesso le violazioni dei diritti umani e sindacali sono quotidianità, che questa ipotesi ci sembra lontana dall'essere realizzabile.

Il quadro internazionale, i rapidissimi processi di globalizzazione impongono al contrario la necessità di regole, il rispetto dei diritti dell'uomo, la difesa della sua dignità; l'obiettivo dovrebbe essere il benessere per tutti, uomini e donne di ogni area del mondo, l'istruzione, la sanità. Ci batteremo sempre contro la possibilità che imprese europee abbiano un comportamento "virtuoso" nel nostro continente e che investano poi in altre aree del mondo utilizzando la mano d'opera a costi bassissimi, non riconoscendone diritti sindacali o di associazione. Per trovare casi del genere, basta guardare a realtà anche a noi vicine come la Romania, la Bulgaria, o l'Albania per capire come ad esempio delocalizzazioni industriali possano avere effetti nocivi sul tessuto sociale e sul futuro di quei Paesi. Il sindacato italiano è particolarmente attento a questi fenomeni negativi e collabora da tanti anni con i sindacati di altre aree del mondo proprio su questo terreno.

* *Segreteria confederale
Cgil nazionale*