

RESPONSABILMENTE



vademecum sulla Responsabilità Sociale d'Impresa
nelle Banche e nelle Assicurazioni

A cura della FISAC/CGIL Nazionale

Gruppo di lavoro sulla responsabilità Sociale d'impresa:

Fortunato Ierardo
Anna Maria Romano
Piero Tarantino
Maurizio Testa

Coordinatore:
Piero Tarantino

immagine di copertina e progetto grafico:
Marco Cattaneo

RESPONSABILMENTE

Vademecum sulla Responsabilità Sociale d'Impresa
nelle banche e nelle assicurazioni

a cura della FISAC/CGIL Nazionale



PERCHÉ UN VADEMECUM SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Qual è la ragione che spinge la Fisac ad assumere la responsabilità sociale dell'impresa come oggetto importante della propria riflessione ed attività e ad occuparsene in modo costante ed organico?

Non certo perché anche noi siamo stati travolti dalla voglia di dire o fare qualcosa su quest'argomento considerato da molti "di moda"; la nostra attenzione ha avuto input precisi provenienti da scenari istituzionali, ricordiamo il Libro verde e la successiva direttiva della Comunità Europea, la battaglia fatta in questa sede dalla CES, il convegno nazionale della CGIL del 2003 e l'impegno della nostra confederazione contro le proposte del governo Berlusconi.

Non c'è dubbio che alcune riflessioni ed iniziative intraprese da importanti aziende bancarie ed assicurative negli ultimi anni hanno portato "in casa" il tema della RSI; successivamente gli scandali Parmalat, Cirio ecc. hanno evidenziato il profondo intreccio tra responsabilità sociale delle istituzioni finanziarie e tutela del risparmio, qualità dei prodotti, modalità di vendita e quindi, ruolo professionale dei lavoratori.

Abbiamo perciò chiamato le banche a rendere conseguenti le affermazioni "socialmente responsabili" di alcuni manager o dell'ABI e la realtà di tutti i giorni, inquadrando però la nostra battaglia per la tutela della dignità dei colleghi in un contesto più ampio, quello appunto della RSI.

Questa impostazione ha portato alla stipula del Protocollo del 16 giugno 2004.

In questi ultimi due anni molte aziende dei settori in cui agiamo hanno usato la RSI come un fiore all'occhiello, abbiamo assistito, infatti, ad una cospicua produzione di convegni, di bilanci sociali, codici etici; sono spuntati consulenti e dipartimenti per la RSI, ma si sono disattesi quei principi di RSI cui spesso i manager rendono ossequioso omaggio: uno fra tutti l'assenza di qualsiasi coinvolgimento dei vari portatori di interesse (stakeholders).

La stessa ABI che, dobbiamo riconoscere, ha promosso importanti iniziative anche di indirizzo verso il settore, non si è resa parte

attiva rispetto agli impegni assunti, tanto che l'Osservatorio nazionale previsto nel Protocollo non si è mai riunito.

Noi non possiamo rimanere fermi ad aspettare il percorso istituzionale o ad assistere impotenti al proliferare di iniziative aziendali unilaterali; se non agiamo diventiamo succubi del tentativo di molte banche ed assicurazioni di recuperare reputazione in modo gratuito.

Dobbiamo perciò incalzare le aziende a tutti i livelli, uscendo da logiche di mera difesa o passività, per costringerle a scendere sul terreno della RSI; è quindi indispensabile un'iniziativa generale che però necessita di conoscenze e linguaggi comuni in materia di RSI nell'intera organizzazione.

Abbiamo scritto questo vademecum che si rivolge a tutto il quadro attivo della nostra organizzazione, appunto per aiutare a rendere omogenei linguaggi e livelli di conoscenza.

Sappiamo che la RSI rappresenta una materia difficile che ci costringe ad affrontare problematiche nuove e complesse quali il dialogo sociale, la corporate governance, il ruolo del sindacato e la teoria degli stakeholders, temi che necessitano anche un approfondimento confederale.

Riteniamo, tuttavia, che la nostra attività non possa più prescindere dall'affrontare queste tematiche che sono parte del nostro impegno complessivo per i diritti umani e del lavoro, nonché della ricerca degli strumenti più funzionali alla costruzione di una società più giusta e solidale.

“Il punto di vista convenzionale serve a proteggerci dal doloroso lavoro del pensare”

J. K. Galbraith

LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Definire il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI o CSR dall'inglese Corporate Social Responsibility) è un'operazione complessa.

La maggior parte delle definizioni richiamano la volontarietà dell'attenzione alle problematiche sociali ed ambientali dell'attività dell'impresa, nel rispetto e con attenzione alle parti interessate.

A questo proposito, è indispensabile fare riferimento al Libro verde presentato dalla Commissione Europea (2001) sul tema “Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese” nel quale si definisce la RSI come ***“l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”***. Un'impresa attiva nel campo della RSI deve investire, oltre agli stretti limiti di legge, nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le parti interessate all'operatività d'impresa.

Il Libro Verde è stato la base sulla quale si è innescato un ampio dibattito intellettuale e sociale sul valore dell'impostazione volontaristica della RSI così come definita dalla Commissione Europea.

E' proprio l'accento sulla pura volontarietà delle politiche di RSI ha reso questo concetto, spesso, oggetto di critiche.

Il tema della RSI non è né nuovo, né tipico della nostra fase storica.

Nei secoli c'è stato un profondo mutamento del senso etico nell'agire quotidiano, spinto da motivazioni diverse, non più meramente religiose, ma più universali.

La novità sta nel modo in cui l'idea di impresa e di affari viene concepita e, soprattutto, nel fatto che l'impresa deve dar conto del proprio agire a coloro che sono coinvolti e/o interessati all'attività

di impresa, rifiutando il paternalismo, sia pure illuminato, come semplice arbitro del grado di responsabilità messa in campo.

La RSI è cosa sostanzialmente diversa sia dalla tradizionale sponsorship (sponsorizzazione) d'impresa sia dalla **corporate philanthropy (filantropia d'impresa)**.

Un'impresa può impegnarsi in attività di sponsorizzazione o addirittura di filantropia d'impresa e nonostante ciò non essere socialmente responsabile.

Il fatto è che, mentre la logica della filantropia d'impresa è quella della concessione oppure della compassione, la RSI poggia sul principio della pari dignità di tutti i soggetti coinvolti nell'attività aziendale ai fini della costruzione e realizzazione del progetto imprenditoriale.

Inoltre la novità interpretativa sottintende l'idea che la logica del profitto non è sufficiente per la determinazione del valore reale di un'attività produttiva: la sostenibilità sociale ed ambientale dell'attività d'impresa diventa un parametro fondamentale.

Le imprese, oltre a garantire la propria sopravvivenza attraverso la creazione di valore, si preoccupano dell'impatto delle proprie scelte verso i diversi stakeholder (azionisti, lavoratori, clienti, comunità di riferimento, fornitori o, in senso più ampio, la comunità mondiale).

La RSI, nell'approccio solidaristico del concetto, definisce che si può essere efficienti e si può generare valore anche se la funzione obiettivo che si cerca di massimizzare include, tra i suoi argomenti, oltre al profitto, altre variabili riferite a finalità di interesse collettivo.

Il parametro di riferimento dell'efficienza d'impresa diventa il "benessere" diffuso.

Il rischio dell'utilizzo distorto e strumentale dell'idea di RSI a favore di operazioni di pura immagine è evidente.

Leggiamo sempre più frequentemente di corporate governance, etica, stakeholders, valori sociali, anche da fonti che destano qualche perplessità.

L'etica è veramente entrata a far parte del concetto di economia?

E' un valore realmente condiviso?

Oppure ci troviamo di fronte ad un bluff, capace di creare un'immagine accattivante per imprese non in perfetta buona

fede, un espediente usato per creare un'alea di correttezza e conquistare nuove fette di mercato?

Economisti, sociologi, giuristi, filosofi, imprenditori, manager stanno dibattendo da decenni sui reali scopi che orienterebbero le imprese verso la RSI; una discussione che investe un'ampia gamma di questioni: dall'etica, al profitto dalla corporate governance alla qualità del singolo prodotto, insomma da Kant all'ABI.

Non è questa la sede per un approfondimento teorico; forse è più utile estrapolare in estrema sintesi due macro-visioni che possono fornire qualche prima risposta.

La prima versione della RSI, che per comodità chiameremo "strumentale" o "manageriale", si basa su un mero concetto di convenienza: per l'impresa la RSI rappresenta un mezzo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, o più in particolare, del profitto.

La seconda versione introduce una prospettiva di tipo etico: l'impresa deve tenere conto e rispettare i diritti delle diverse classi di portatori di interessi, verso le quali ha un dovere morale e i cui obiettivi costituiscono una parte essenziale dell'azione dell'impresa stessa.

Tale impostazione si è recentemente sviluppata nella considerazione dell'impresa come parte integrante della società e degli sviluppi futuri della stessa, con diritti e doveri di "cittadinanza" da rispettare, e ciò implica che, invece dell'attuale politica di massimizzazione dei profitti "ora e subito", si interpreti l'attività d'impresa in un'ottica di lungo periodo.

La sostenibilità coniugata con la compatibilità sociale ed ambientale diventa elemento di sopravvivenza nel lungo periodo di un'impresa sana.

Questo approccio si manifesta nell'impegno da parte delle aziende di integrazione tra esigenze di mercato e nuove responsabilità sociali nel rispetto di principi etici e morali.

L'esperienza recente mostra che il rischio reputazionale, derivante dal danno di immagine causato dall'evidenza di comportamenti scorretti, ha assunto dei costi elevati, non solo nel breve periodo.

Gli scandali finanziari degli ultimi tempi insegnano che il mercato se non premia, quanto meno punisce chi opera in modo socialmente irresponsabile: il danno d'immagine, nel mondo dell'informazione globalizzata, è un rischio costoso, al punto che il "rischio reputazionale" è oggetto dell'attività d'impresa.

Riportiamo un esempio che mostra come una seria e decisa azione del sindacato, condotta in sinergia con le ONG, possa sfruttare positivamente tale "rischio", arrivando a condizionare le scelte dell'impresa.

Caso AXA: dopo la denuncia dell'ONG belga Netwerk Vlaanderen nei confronti di AXA per avere investito circa 2,7 miliardi di dollari in due aziende statunitensi- Textron e ATK- produttrici di mine antiuomo, la segreteria del CAE AXA ha chiesto ed ottenuto un confronto su questo tema con la Casa Madre. Successivamente, dopo una serie di incontri, AXA ha comunicato di aver deciso di:

1. allineare la sua politica di investimento ai principi della Convenzione di Ottawa che vieta la produzione e la distribuzione di mine antiuomo, dando precise istruzioni ai suoi gestori d'attivi di non realizzare più investimenti per conto proprio in società che producono mine antiuomo;
2. voler ritirare di conseguenza l'investimento realizzato per conto proprio nelle aziende Textron e ATK;
3. mantenere aperto il dialogo con l'ONG belga e con il CAE, al fine di verificare la possibilità di raggiungere nuove convergenze, anche sugli investimenti in altri tipi di armi non convenzionali, quali quelle al fosforo e a frammentazione, la cui produzione attualmente non è vietata da nessuna convenzione internazionale; lo stesso impegno è esteso agli investimenti realizzati per conto di terzi,

Ma ci sono anche altri fattori che spingono le imprese verso l'assunzione di comportamenti socialmente responsabili; anche in questo caso l'esperienza recente mostra che la maggior parte delle iniziative intraprese dalle imprese in materia di RSI, ed in particolare dalle banche, nasce in seguito a campagne di pressione, denuncia o boicottaggio da parte della società civile.

Prima delle imprese socialmente responsabili sono cresciuti cittadini/consumatori socialmente responsabili.

La presa di coscienza della responsabilità sociale del consumatore lo emancipa dal suo ruolo di soggetto passivo, fruitore acritico di beni che altri hanno deciso di portare sul mercato e semplice soggetto portatore di bisogni indotti dal mercato stesso. Si arriva, cioè, ad un concetto di consumatore “critico” che pretende di determinare quello di cui ha bisogno e i cui comportamenti diventano un’arma per influire sulla politica economica delle aziende e, quindi, sulla società.

A questo “nuovo” consumatore non basta più valutare il solo rapporto qualità-prezzo; vuole sapere come quel certo bene è stato prodotto e quale percorso produttivo l’impresa ha compiuto, se cioè ha rispettato quelli che sono i valori che il soggetto pone alla base della richiesta di quel prodotto o servizio (per esempio: i diritti fondamentali della persona che lavora oppure lo sfruttamento dell’ambiente e così via).

GLI STAKEHOLDER

E' necessaria una breve premessa sul concetto di valore generato da un'impresa, concetto che, nel tempo, è profondamente cambiato.

La teoria storicamente prevalente identificava il valore con la capacità di remunerare il capitale e chi lo investe, rendendo l'azionista fulcro e destinatario del valore creato dall'impresa.

Oggi il concetto di valore non può essere ricondotto alla sola sfera dei rapporti tra l'azienda e i suoi azionisti.

Viene introdotto un altro soggetto, identificato nel concetto di stakeholder.

In particolare, alla classica concezione di "valore per gli azionisti" (Shareholder Value) si affianca quella dello Stakeholder value.

Shareholder's value

In questo genere di approccio, il valore prodotto dall'impresa corrisponde alla capacità della stessa di massimizzare il rendimento del capitale di rischio, cioè degli azionisti.

La misurazione del valore e l'identificazione dei soggetti interessati alla produzione di ricchezza è semplice: capitale di rischio (azionisti) e profitto sono chiaramente identificabili.

Stakeholder's value

Il valore creato dall'impresa è frutto di una serie di fattori, non determinabili in modo direttamente monetario ed è relativo agli interessi di tutti coloro che partecipano alla vita dell'impresa stessa.

Ciascuno di questi soggetti ha "investito" nell'impresa e si aspetta una remunerazione per il proprio "capitale", che, ovviamente, non è misurabile in termini puramente finanziari ed economici.

Si parla di un capitale immateriale che lo stakeholder investe nell'impresa, in termini di, per esempio, scelte di vita, continuità del business, relazioni sociali, aspettative di carriera, sviluppo del territorio.

Ma chi sono gli stakeholder?

Sono coloro che:

- forniscono appoggio vitale all'impresa (stake significa letteralmente "posta" in una scommessa e, quindi stakeholder è colui che detiene la posta)
- hanno un interesse nell'attività dell'azienda
- vengono influenzati dalle scelte e dalle attività dell'impresa

Non esiste una lista definita di stakeholder, valida per ogni azienda.

In senso stretto si possono identificare negli azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, organizzazioni statali; ma oramai viene accettata un'accezione più estesa che comprende gruppi di pubblico interesse, comunità locali, sindacati, associazioni dei consumatori, ONG.

Da questi brevi cenni di riflessione si possono identificare alcuni nodi fondamentali della teoria dello Stakeholder's value:

- I. **l'identificazione degli stakeholder e delle aspettative da soddisfare;** per esempio, se parliamo di lavoratori/ici non possiamo limitarci a considerare solamente la stabilità e la remuneratività del posto di lavoro.
E', invece, il caso di considerare delle variabili in grado di misurare la qualità del lavoro in modo più ampio e complessivo: l'orario di lavoro, l'offerta di servizi di supporto alle esigenze de lavoratore-cittadino, la condivisione di obiettivi istituzionali di miglioramento del luogo di lavoro, il rispetto del lavoratore-persona ecc..
- II. **la complessità del quadro degli interessi connessi all'attività dell'impresa;** consideriamo il caso del finanziamento all'industria delle armi, è evidente che per una banca esistono una molteplicità di interlocutori: lo Stato in quanto legislatore ed entità preposto alla difesa della comunità, le imprese, i centri di ricerca, le ONG contrarie all'uso degli armamenti, la clientela ma anche il semplice stakeholder-cittadino/cliente o stakeholder-lavoratore
- III. **il concetto stesso di "valore",** che può essere diverso da uno stakeholder ad un altro: per alcuni (come gli

azionisti) il raggiungimento del risultato economico è elemento sufficiente, per altri è necessario accomunare l'idea di valore a quella di benessere (o meglio, benessere sociale).

- IV. **la capacità oggettiva di misurare il valore creato**, alla luce di quanto affermato nel punto precedente. Se il valore materiale è monetizzabile, il concetto di benessere diffuso ha invece una valenza tutta politica. A tale scopo sono stati definiti sistemi teorici di misurazione, mettendo a punto metodologie di calcolo coerenti con le esigenze degli stakeholder e che tengono conto dei fattori intangibili legati alla creazione di conoscenza, alla reputazione, alla sostenibilità dell'impresa. I processi di "misurazione del valore" sono accomunati dall'idea di superare la differenza tra fattori "tangibili" e "intangibili" in modo da quantificare e capitalizzare quelli immateriali.
- V. **la "comunicazione" tra impresa e stakeholder**. Il controllo esterno esercitato dagli stakeholder è efficiente nella misura in cui l'informazione sulla struttura, le attività, l'andamento aziendale, è attendibile e tempestiva, per evitare che il valore "immateriale" scaturisca da un'informazione manipolata. La comunicazione è una fase essenziale e delicata della Corporate Governance poiché è lo strumento per il coinvolgimento di tutti gli interlocutori. In questo senso significativa, ma non sufficiente è la diffusione dei Bilanci Sociali.

La gestione delle relazioni che un'impresa instaura e mantiene con i propri stakeholder caratterizza il grado di responsabilità sociale dell'impresa.

RSI- CENNI STORICI

Se dovessimo considerare la RSI attraverso il dibattito teorico che l'ha definita, i diversi approcci con cui si è sviluppata nel corso del tempo e a quali conclusioni è provvisoriamente approdata, potremmo affermare che la RSI ha una storia lunga decenni ed è tuttora oggetto di continui approfondimenti.

In questa sede, però, interessa analizzarne le origini e i processi di sviluppo in un ambito di tempo recente e in un contesto a noi vicino, limitandoci agli aspetti più significativi ed utili per la nostra attività.

Possiamo datare dall'inizio degli anni 90 il riversarsi del dibattito teorico su progetti che interessano le imprese, il mondo della ricerca e che coinvolgono immediatamente le organizzazioni non governative (ONG) e non profit, i sindacati, le associazioni ambientaliste e dei consumatori e in qualche caso i governi.

Si assiste in questo periodo nel mondo occidentale ad un crescente fiorire di iniziative nel campo della rendicontazione sociale con la formulazione di modelli e standard (bilanci sociali, marchi di qualità ecc.).

L'Unione Europea chiama le imprese alla collaborazione contro l'esclusione sociale, per la gestione della RSI, sollecitandole ad assumersi "responsabilità di ordine complessivo" nei confronti dell'ambiente e della realtà sociale in cui operano.

Questo appello si concretizza nella Carta di Lisbona del 2000 in cui viene riconosciuto alle imprese un ruolo importante nel campo della "formazione lungo tutto l'arco della vita, l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità, l'inclusione sociale e lo sviluppo sostenibile".

Il Libro Verde e la Comunicazione del 2002

E' nel Libro Verde del 2001 e nella successiva comunicazione del 2002 della Commissione Europea che si sostanzia un approccio europeo alla RSI.

Si tratta di punti di riferimento essenziali che sistemizzano concetti (che cosa è la RSI) e definiscono gli ambiti interni ed esterni in cui l'impresa deve esercitare le prassi di RSI.

Per quanto riguarda la dimensione interna all'impresa vengono individuati quattro ambiti: la gestione delle risorse umane, la salute e sicurezza sul lavoro, le riconversioni e le ristrutturazioni, la gestione sull'ambiente e le risorse naturali.

Nel capitolo gestione delle risorse umane le aziende vengono invitate, oltre ad attuare prassi rivolte all'aumento dell'occupazione e all'inclusione sociale, ad intraprendere misure adeguate riguardo all'istruzione e la formazione lungo tutto l'arco della vita, la responsabilizzazione del personale, l'informazione nell'impresa, l'equilibrio tra lavoro famiglia e tempo libero, le pari opportunità tra i generi, la partecipazione agli utili e l'azionariato dei dipendenti.

La Commissione Europea si propone di sostenere e promuovere lo sviluppo volontario della RSI e inserisce quest'ultima nel quadro più ampio delle politiche della sostenibilità.

L'ulteriore atto formale per definire le strategie Comunitarie allo scopo di promuovere tra gli stati membri i contributi delle imprese allo sviluppo sostenibile e compatibile è la "Resolution of the employment and social policy council on CSR" del dicembre 2002. La Comunicazione delinea le principali caratteristiche che un concetto di RSI deve rispettare:

1. le imprese adottano **volontariamente** un comportamento socialmente responsabile al di là delle leggi in quanto lo ritengono utile al loro interesse nel lungo periodo; quindi la RSI è intrinsecamente connessa al concetto di sviluppo durevole;
2. la RSI non è un **elemento "addizionale"** alle attività fondamentali dell'impresa, ma è correlato alla stessa gestione dell'impresa.

Si introduce quindi un concetto di fare impresa diverso: non si tratta di sostituire contrattazione, leggi o convenzioni internazionali ma di introdurre misure che integrino le scelte aziendali all'interno di un modello di ***governance*** che perciò dovrebbe risulterne modificato.

Nella Comunicazione viene inoltre prevista l'istituzione di un Forum Europa Multistakeholder che nel suo report finale del 2004 precisa ulteriormente principi, riferimenti, indirizzi, problemi e fattori critici di successo per lo sviluppo della RSI nella comunità europea.

Sul piano globale viene sottolineato l'imprescindibile collegamento tra RSI e diritti umani con il riconoscimento, tra l'altro, della Dichiarazione trilaterale dell'OIL relativa ai principi fondamentali del lavoro e dei Principi direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali.

La Comunicazione del 22 marzo 2006

La recente emanazione da parte della Commissione europea di questa comunicazione segna un pericoloso passo indietro rispetto alle posizioni assunte precedentemente e un ulteriore arretramento sul piano del dialogo sociale.

Infatti, a fronte delle richieste della CES all'Unione Europea di predisporre linee guida in materia di RSI, in particolare su promozione e difesa dell'occupazione, ruolo del sindacato, estensione dei diritti sociali, miglioramento delle condizioni di lavoro, la Comunicazione assume invece praticamente le posizioni delle associazioni imprenditoriali.

Questi i punti principali:

- Creazione di un' Alleanza europea per la RSI "aperta alle aziende che volontariamente decidono di diventare socialmente responsabili. Si tratta di uno strumento autogestito solo dalle imprese.
ABI, Unicredito Italiano, Banca Intesa, Monte Paschi di Siena hanno già aderito.
- Riconoscimento che il ruolo dei lavoratori e dei sindacati "deve essere ulteriormente accresciuto", ma

senza specificare come raggiungere questo obiettivo.
Analoga affermazione per quanto riguarda le Ong.

- Convocazione periodica del Forum europeo Multistakeholder.

L'aspetto più negativo è rappresentato dalla riproposizione e rafforzamento del concetto, caro alle imprese, della volontarietà intesa come assolutamente referenziale; ne è la riprova la totale assenza di un quadro regolamentare comunitario sulla RSI come richiesto dalla CES.

Le linee guida OCSE sulle multinazionali

Le linee guida OCSE, che fanno capo ai governi nazionali, costituiscono una raccomandazione di buona pratica alle imprese, affinché queste ne rispettino i contenuti nello svolgimento dell'attività a livello transnazionale.

IL fatto che sia prevista la responsabilità dei governi nell'applicazione delle procedure di attuazione rende le Linee Guida ben più efficaci dei codici di condotta unilaterali delle aziende.

Le linee guida comprendono le politiche generali, i diritti di informazione (tranne purtroppo quelli relativi a fornitori ed appalti), l'occupazione, le relazioni industriali e l'ambiente, prevedono inoltre strumenti istituzionali di attuazione.

Sono quindi uno strumento importante che con la difesa e il riconoscimento dei diritti umani e del lavoro può costituire un primo quadro di regole nei processi di globalizzazione.

Il Global Compact

L'attenzione alla RSI è stata affrontata anche in altri ambiti internazionali, a conferma della necessità di indirizzare le scelte economiche nel nome di una maggiore equità sociale ed ambientale: tra tutti segnaliamo l'iniziativa del segretario generale dell'ONU che va sotto il nome di Global Compact.

Si tratta di una proposta rivolta alle imprese per la sottoscrizione di dieci principi: rispetto dei diritti umani, non complicità negli abusi, libertà di associazione sindacale, eliminazione del lavoro forzato, abolizione del lavoro minorile, non discriminazione sul lavoro, applicazione del principio di precauzione ambientale, tutela delle risorse ambientali, sviluppo di tecnologie e prodotti più puliti, lotta alla corruzione.

La richiesta alle imprese di aderire a tali principi è priva di meccanismi di monitoraggio e di sanzione e quindi molto meno vincolante; infatti, centinaia di aziende hanno sottoscritto il Global Compact ma senza farne discendere comportamenti conseguenti, anzi alcune di esse sono state al centro di frodi e scandali (es.Enron).

L'Italia

Nel nostro paese assistiamo da alcuni anni ad un fiorire di iniziative che lo allineano agli altri pesi europei.

Grandi imprese nazionali e multinazionali, importanti banche, associazioni di categoria (ABI in prima fila), imprese cooperative e non profit, regioni hanno dispiegato grandi energie, organizzando interessanti momenti di dibattito e di impegno concreto, avvalendosi spesso di importanti contributi teorici e pratici provenienti dal mondo della ricerca.

Le organizzazioni sindacali, il terzo settore, le associazioni dei consumatori e gli enti locali, dopo un'iniziale incertezza, sono stati validi interlocutori sia della discussione tra le parti sociali sia in ambito istituzionale.

Molti problemi devono essere ancora approfonditi e risolti, ma si è evitato che la RSI diventasse un tema riservato e autoreferenziale del mondo delle imprese.

Le iniziative del governo Berlusconi non hanno prodotto significativi risultati per l'improvvisazione delle proposte avanzate, frutto di un'intenzione e di modalità d'approccio strutturalmente sbagliate: basti ricordare l'iniziale ipotesi di appropriazione delle donazioni delle imprese al settore non

profit in cambio di sgravi fiscali e della concessione di un marchio governativo.

Questa proposta, figlia di una visione della RSI come mezzo sostitutivo dell'impegno pubblico, fu spazzata via dalla violenta reazione che unificò imprese, sindacati, ONG e mondo accademico.

Anche il lavoro dell'Italia Multistakeholder Forum (2005) istituito dal Ministero del Welfare è stato molto deludente, nelle conclusioni, infatti, al di là di affermazioni e raccomandazioni di ordine generale, si è approdati alla promozione di una semplice auto-dichiarazione di responsabilità sociale, i cui contenuti sono molto al di sotto delle buone pratiche di molte imprese e sono, comunque, inferiori ai requisiti di rendicontazione sociale internazionalmente riconosciuti e richiesti; inoltre lo standard individuato tende a sottovalutare e a non considerare il portato della partecipazione dei lavoratori e degli stakeholder in generale.

LE RAGIONI DELL'ATTUALITA' DELLA RSI

E' difficile sintetizzare le cause dell'attualità e del "successo" della RSI.

Si può affermare che il fattore più evidente di tale interesse risiede nel significativo trasferimento delle decisioni economiche rilevanti dalla sfera pubblica verso i soggetti privati che operano sul mercato, cioè le imprese.

La finanziarizzazione dell'economia, la difficoltà per i costi elevati del modello di capitalismo renano incentrato sull'intervento statale e sulla concertazione sociale, il crollo del Muro di Berlino e con esso dell'economia di piano, le privatizzazioni di importanti settori economici, l'esportazione del modello di capitalismo anglosassone sono i principali elementi che hanno contribuito a questo fenomeno di "privatizzazione delle decisioni economiche". L'esplosione della globalizzazione ha inoltre incrementato la massa di attività economiche che, sfuggendo al controllo degli Stati nazionali, vengono gestite da entità transnazionali le quali tendono a creare forme di regolazione "private".

E' in questo contesto che sorge la domanda di equità e quindi la ricerca di responsabilità sociale delle imprese come risposta alla tendenza prevalente di "privatizzazione" delle scelte economiche. Risulta quindi evidente l'importanza e la portata della RSI nello scenario internazionale.

Le motivazioni da cui nasce, l'impatto e la pervasività su un grande numero di problematiche economiche e sociali fanno piazza pulita di valutazioni, qualche volta presenti in quadri sindacali, della RSI come "moda manageriale" o mera "foglia di fico" della gestione aziendale.

La globalizzazione e la RSI

Sta crescendo una ripulsa morale contro la globalizzazione e contro il surplus proveniente da attività che si sviluppano in forme di concorrenza di mercato imperfette se non inique.

In tutto il mondo si sono diffusi movimenti organizzati che combattono contro gli aspetti più devastanti dei processi di

globalizzazione dei mercati, quali: lo sfruttamento, l'aumento fortissimo della disuguaglianza relativa tra paesi, il peggioramento dei settori più poveri dei paesi in via di sviluppo e il saccheggio delle risorse naturali.

E' una battaglia difficile perché impatta soprattutto con le politiche economiche dei paesi "forti" in un mercato oramai globalizzato: pressione sui prezzi da parte della concorrenza internazionale, investimenti finanziari in imprese che riducono i costi, processi di delocalizzazione e sub-fornitura in paesi in via di sviluppo spesso carenti o addirittura privi di strutture istituzionali e di protezione sociale sono i tratti più marcati di tali politiche.

Nello stesso tempo si tratta di fare emergere la convenienza per le imprese di praticare politiche volte al miglioramento e allo sviluppo di relazioni tra l'impresa e i suoi interlocutori in qualunque luogo l'azienda operi.

In questa sede, tuttavia, è importante sottolineare il collegamento delle battaglie generali di ONG, movimenti e sindacati col tema della RSI.

Infatti, la lotta contro gli aspetti più odiosi di sfruttamento (lavoro minorile, condizioni di lavoro, esproprio della terra, politica dei prezzi ecc.), si intreccia spesso con la richiesta alle imprese multinazionali di assumersi la "responsabilità" di un processo più inclusivo delle economie locali di cui sfruttano il differenziale dei costi in termini di materie prime e forza lavoro attraverso la delocalizzazione della produzione.

Le azioni dei movimenti, ma anche quelle individuali o collettive degli stakeholder, sono dirette a influenzare gli operatori di mercato e il management delle imprese stesse e persino gli investitori; possiamo qui ricordare l'investimento responsabile, il consumo equo solidale, il consumo responsabile, la richiesta di certificazione etica e di rendicontazione sociale ecc..

Il rigetto, in termini morali e materiali, degli aspetti di iniquità della globalizzazione da parte degli stakeholder induce l'impresa a considerare condotte alternative ed a rispondere alla domanda di responsabilità sociale.

Nella consapevolezza che la globalizzazione ha esteso la sfera di influenza degli attori economici, gli attivisti per i diritti umani

hanno spinto gli organismi internazionali a ritenere le imprese, agenti economici per eccellenza e quindi soggetti alla normativa internazionale sui diritti umani.

Ricordiamo che nel 2003 l'ONU ha approvato le "Norme delle Nazioni Unite sulla Responsabilità delle imprese Transnazionali ed altre imprese riguardo ai diritti umani".

Gli scandali finanziari

Gli scandali finanziari di questi ultimi anni hanno evidenziato l'abuso di potere discrezionale dei manager; anche il modello di allineamento degli interessi degli amministratori a quello degli azionisti tramite gli incentivi e le forme di remunerazione ha mostrato la sua debolezza rispetto alle garanzie verso gli interessi degli stakeholder, siano questi piccoli azionisti, consumatori, dipendenti, comunità locali.

Anzi proprio la forma di retribuzione del management può favorire la manipolazione dell'informazione sul reale andamento dell'azienda, al fine di sostenere il valore del titolo e quindi delle stock option.

Gli scandali di grosse società hanno fatto emergere una verità: la massimizzazione del valore per gli azionisti e la completa discrezionalità informativa possono avere una valenza autodistruttiva per l'impresa stessa, se non sono opportunamente bilanciate da un maggiore livello di conoscenza e potere da parte di altri soggetti interessati alla solidità dell'impresa nel medio/ lungo periodo.

Trasparenza nella comunicazione e rendicontazione (accountability) sociale, quindi non solo finanziaria, attuata verso ogni stakeholder possono dare agli stessi azionisti un migliore quadro conoscitivo della realtà dell'azienda, assicurandoli rispetto la bontà del loro investimento.

RSI E GOVERNO DELL'IMPRESA

Abbiamo fin qui analizzato gli elementi distintivi che contraddistinguono la domanda di RSI e che brevemente riassumiamo:

- Tendenza dei consumatori verso prodotti etici
- Crescente attenzione degli investitori istituzionali verso prodotti finanziari di tipo etico (esistono 600 fondi etici nel mondo)
- Maggiore vantaggio competitivo per le aziende quotate
- Maggiore sensibilità verso i diritti umani, il futuro del pianeta, le nuove generazioni
- Assunzione della "reputazione" come asset indispensabile dell'impresa

Si desume quindi che la RSI non può essere considerata come mero strumento di immagine o marketing, né si deve ricondurre ad un approccio buonista del management ma è una scelta aziendale di tipo complessivo che si innerva nel modello di gestione dell'impresa.

La Corporate Governance

Come spesso accade nel linguaggio specialistico si usano termini anglosassoni che sintetizzano concetti molto ampi.

Ma che significa, allora, corporate governance?

Il Libro Verde della Commissione europea "Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility" (rifacendosi ai principi OCSE del 1999) definisce la Corporate Governance come "l'insieme delle relazioni tra dirigenti, amministratori, azionisti e gli altri stakeholders dell'impresa".

Viene qui sottolineata e codificata l'importanza del nuovo soggetto stakeholder.

In sintesi, la **Corporate Governance** è un insieme di strumenti (istituzioni, regole, meccanismi) in grado di garantire la migliore realizzazione del processo decisionale di un'impresa nell'interesse delle diverse categorie di **stakeholder**.

Possiamo ora meglio definire la RSI utilizzando il concetto elaborato dal Professor Sacconi secondo cui la “RSI è un modello di governance allargata dell’impresa, in base al quale chi governa l’impresa ha responsabilità che si estendono dall’osservanza dei doveri fiduciari nei riguardi della proprietà ad analoghi doveri fiduciari in generale di tutti gli stakeholder”.

L’“interesse sociale” che guida le scelte dei manager si “estenderebbe” quindi dalla mera massimizzazione del valore per gli azionisti, alla realizzazione del massimo valore per tutti gli stakeholder (azionisti inclusi).

Se la RSI è una forma di governo e gestione dell’impresa risulta evidente che il suo esercizio concreto solleva una quantità di questioni non solo di ordine teorico che schematicamente elenchiamo:

- Chi definisce gli stakeholder e con quali criteri
- Il ruolo di proposta, di mediazione risultano da un confronto collettivo degli stakeholder o è in capo solo all’azienda
- In quale sede si esercita questo confronto
- Quali strumenti sono a disposizione dei vari portatori d’interessi per misurare, verificare, controllare la congruità tra affermazioni e risultato finale
- A chi affidare il compito di certificazione
- Quali le regole per misurare la reale rappresentatività degli stessi portatori di interesse e il funzionamento democratico al loro interno

Come si può rilevare sono tutti interrogativi/problemi, finora irrisolti nella pratica, che delineano i limiti di applicazione della RSI e le impediscono, di fatto, di essere quella forma di governo e gestione dell’impresa capace di realizzare un equo bilanciamento tra interessi diversi; la mancata risposta a questi interrogativi indebolisce la credibilità di tutto l’impianto teorico/pratico della RSI.

PERCHÉ LA RSI CI INTERESSA

Il movimento sindacale italiano ed europeo è da tempo impegnato in una riflessione sul tema della RSI.

In Europa non è stata una discussione facile a causa della differenza di storie nazionali, culture sindacali, rapporti di forza, ma alla fine il sindacato europeo (CES) si è trovato unito nel comune impegno nelle istituzioni europee per limitare la volontà autoreferenziale delle imprese e delle loro associazioni e per affermare il ruolo e i diritti dei lavoratori/ici.

La durezza dello scontro, l'incertezza dei risultati dimostrano quanto importante sia la posta in gioco sul tema della RSI all'interno di quel dialogo sociale europeo che la CGIL considera strumento determinante nella definizione degli aspetti sociali, economici e di potere nella costruzione dell'Europa.

La ragione del nostro interesse per la RSI, però, non si esaurisce solo nell'impegno istituzionale, bensì si ritrova

E' un interesse, infatti, che possiamo ritrovare nella nostra natura e nell'adesione ad una concezione confederale del sindacato fondata sui diritti dell'individuo e sulla valorizzazione del lavoro.

La RSI impatta, inoltre, con problematiche che hanno le radici nella nostra visione d'insieme del "sociale" che, pur partendo dagli interessi della componente lavoro, si è sempre fatta carico dei problemi complessivi della società e dell'equità e qualità del suo sviluppo.

Ma è la nostra esperienza quotidiana che porta il sindacato a considerare la RSI un tema "amico", un possibile strumento utile nella lotta per il consolidamento e l'estensione di diritti anche sindacali e per l'allargamento della partecipazione e della democrazia economica.

Ogni giorno ci battiamo, anche nei nostri settori, perché la competizione nel mercato globalizzato e transnazionale avvenga su un modello valorizzante il lavoro, la sua organizzazione, la sua composizione, contrapponendoci, quindi, al modello competitivo basato sulla riduzione dei costi tramite espulsione di forza lavoro, precarizzazione, dequalificazione, indebolimento dei diritti.

Si dirà che questa è una battaglia storica per il sindacato: la novità risiede nell'allontanamento dei luoghi decisionali da quelli della

produzione, ricerca e distribuzione come conseguenza dei processi di integrazione, finanziarizzazione e internazionalizzazione del capitale.

Questo fenomeno genera delocalizzazioni, dispersione del core business nel luogo o nelle forme, allungamento della catena del valore, frammentazione della rete dei fornitori e ha un impatto non certo positivo sulla valenza delle relazioni industriali e sull'efficacia della stessa contrattazione.

Il sindacato non ha solamente il dovere di confrontarsi con quanto di positivo si muove nel settore delle imprese, ma ha la necessità impellente di individuare ed utilizzare nuovi canali per sostenere la propria azione, il proprio “interesse storico particolare”.

Ecco perché la RSI interessa la CGIL: e perché non va considerata una “cosa” dei datori di lavoro o un patrimonio di altre organizzazioni sindacali.

Quando parliamo di RSI e governance d'impresa dobbiamo essere consapevoli che affrontiamo problematiche relative a:

- relazioni industriali
- partecipazione
- formazione delle decisioni
- strumenti di sorveglianza e di controllo

Si può ben comprendere l'importanza di tutto ciò per il sindacato, così come non ci sfugge la novità di alcune tematiche per la CGIL in termini di riflessione e scelte politiche.

Queste sono anche le ragioni che determinano per la Fisac la necessità di un impegno più organico e costante sul tema della RSI che si estenda dall'approfondimento teorico all'assunzione di iniziative concrete sul piano sindacale nelle aziende e a livello di sistema.

Il ruolo del Sindacato

Abbiamo fin qui potuto rilevare come il concetto di RSI quale forma di governance allargata dell'impresa offra nuove opportunità di intervento al sindacato e nello stesso tempo lo costringa ad interrogarsi sul suo ruolo e sugli strumenti che intende utilizzare.

Va sgombrato subito il campo da quelle "interessate" interpretazione di settori imprenditoriali che tendono a considerare la RSI come un possibile strumento per relazioni industriali di tipo diverso, in cui il sindacato dovrebbe abbandonare la visione contrattualistica del suo agire, considerata oramai obsoleta.

Così come rigettiamo l'altra affermazione che vuole giustificare la difficoltà di estendere l'esercizio della RSI con la presunta volontà del sindacato di riempirne i contenuti con elementi e prassi tipici della contrattazione.

Nella nostra impostazione teorica non c'è contraddizione nella RSI tra ruolo di stakeholder e funzioni del sindacato.

Sappiamo bene che non sempre e non tutto può e deve essere ricondotto alla pratica della contrattazione; ma come affermato in precedenza il sindacato, in qualità di rappresentante dei lavoratori/ici, assume il ruolo di portatore d'interessi.

La CGIL rivendica il fatto che il sindacato non può essere considerato alla stregua degli altri stakeholder.

E'questa un'affermazione che ha importanti risvolti di carattere teorico e che comunque deve orientare sempre la nostra azione in tema di RSI.

I dipendenti sono parte dell'impresa, sono insiti nella definizione d'impresa, partecipano non solo alla creazione del valore, ma alla produzione del bene e della ragione sociale dell'impresa, sono tenuti al rispetto delle regole interne, insomma sono un'altra cosa. L'impresa quindi deve partire dai fattori che la costituiscono; il lavoro costituisce l'impresa, è un elemento interno all'impresa; per cui un'azienda deve essere in primo luogo responsabile verso se stessa per poi essere responsabile in modo più complessivo.

In questo senso non può esistere un'impresa, definita socialmente responsabile per i suoi comportamenti esterni, che si comporti in modo negativo verso il proprio interno, il lavoro in particolare. Non rivendichiamo particolari privilegi rispetto ad altri stakeholders, ma senza rispetto dei contratti e delle norme di lavoro, senza informazione, senza reale riconoscimento del sindacato interno, senza adeguate relazioni industriali, come possiamo parlare di RSI?

Vediamo ora quali sono le nostre priorità e come intendiamo assolvere ai compiti che la RSI ci assegna.

Dobbiamo per prima cosa sapere che la nostra impostazione, le nostre iniziative, in ogni settore ed a livello di singola azienda, incontreranno le stesse difficoltà e resistenze riscontrate in sede istituzionale nei lavori della Commissione Europea.

Il terreno principale di scontro sarà sull'applicazione del concetto di volontarietà che viene spesso praticato in termini di assoluta autoreferenzialità da parte dell'impresa, soprattutto nel rapporto con gli stakeholder e nella definizione, uso e certificazione degli strumenti propri della RSI, quali i bilanci sociali e i codici etici.

Un altro problema particolarmente complesso è quello degli strumenti a disposizione degli stakeholder e quindi anche del sindacato per valutare e controllare la coerenza dell'approccio alla RSI.

La CGIL, pur essendo impegnata negli organismi internazionali nella ricerca di standard e modelli di certificazione sempre più adeguati, richiede che sia un soggetto terzo, estraneo quindi all'impresa e agli stakeholder, l'entità cui fa capo la certificazione. Gli scandali finanziari degli anni scorsi che hanno interessato vari paesi e imprese di diversi settori hanno fatto emergere la questione del comportamento socialmente responsabile dei certificatori.

Risulta perciò importante ragionare sull'individuazione di un'Autorità emanazione della società civile o di natura pubblica che indichi standard, modelli, procedure o sulla necessità di una legge di tutela.

Un aspetto decisivo riveste il complesso dei diritti personali, di libera associazione sindacale e politica e di quelli del lavoro in genere: questione che ha assunto recente importanza anche nel

nostro settore per l'espansione delle banche italiane in alcuni paesi soprattutto dell'Est Europa.

E' evidente che un'azienda può essere considerata **socialmente responsabile** solo in quanto si comporti in tal modo ovunque operi; va rigettata qualunque forma autarchica o nazionalista di RSI, più o meno mascherata.

Anzi l'azione della CGIL intende utilizzare la RSI perché vengano estesi i diritti sindacali e di contrattazione in quei paesi; la stessa cosa deve riguardare la rete dei fornitori e degli appalti.

Né va dimenticato che ogni azione che si richiama alla RSI è, per definizione, sempre aggiuntiva rispetto a leggi e contratti e quindi mai sostitutiva della contrattazione sia essa nazionale o aziendale.

La contrattazione, lungi dall'essere "ammorbidita" dalle iniziative di RSI, deve essere invece stimolo alla promozione di tali azioni e indirizzarsi nella stesura di protocolli o accordi quadro nazionali di categoria contenenti anche i mezzi di verifica e di esigibilità degli accordi sottoscritti.

Anche nella contrattazione aziendale e/o di gruppo si apre uno spazio di iniziativa rivolto in particolare all'ampliamento dell'esercizio della responsabilità sociale; questo è un modo concreto per valorizzare il ruolo della negoziazione e "distinguerla" da qualsiasi altro tipo di confronto pur importante in sede aziendale.

LA RSI IN BANCA

In una fase in cui, come abbiamo visto, è cresciuta in generale l'attenzione e sensibilità degli stakeholder verso i comportamenti e i valori delle imprese, recuperare una buona reputazione sul mercato è diventato per tutte le banche un obiettivo impellente da raggiungere.

Non c'è dubbio che gli scandali Parmalat, Cirio, Bond Argentina e quello più recente della Banca Popolare Italiana abbiano contribuito a deteriorare ulteriormente l'immagine e la reputazione del sistema bancario italiano presso l'opinione pubblica, spingendo l'intero settore a ripensare il modo di agire e di presentarsi al mercato.

Le banche hanno capito che non è più sufficiente essere giudicati in base al risultato economico ed al rispetto delle norme ma occorre rispondere alla richiesta dei vari portatori di interesse di conoscere come l'azienda ottiene i risultati.

Al di là della pubblicità sempre più orientata a mostrare una banca efficiente, accogliente, con dipendenti sereni sempre pronti ad esaudire qualsiasi esigenza della clientela, gli istituti di credito sanno che il gap reputazionale e di fiducia che devono colmare è tuttora molto ampio.

Oltre ai prodotti, che possono avere, o meno, un contenuto intrinseco di responsabilità sociale, sono i comportamenti concreti che fanno quindi la differenza in quanto diventano elemento di valutazione esterna e quindi un vero e proprio asset.

Le banche stanno lentamente comprendendo che solo comportamenti conseguenti e trasparenti possono ridurre la diffidenza dell'utenza in generale verso il mondo finanziario.

Questo spiega l'approccio alla RSI, prima da parte di qualche singolo Istituto, poi da parte di ABI per estendersi successivamente nel settore.

ABI ha prodotto una notevole riflessione fin dal 2001, svolgendo poi opera di pressione, orientamento, formazione per le associate.

Sono stati organizzati momenti di riflessione pubblici di grande qualità, il settore è stato dotato di linee guida operative sulla RSI

e si è tentato di dare una prima risposta di sistema agli scandali finanziari con l'iniziativa Patti Chiari.

Alcune aziende hanno intrapreso in modo diffuso ed organizzato metodologie d'ascolto della clientela in termini di customer satisfaction, sviluppo dell'informazione finanziaria, creazione di comitati locali ecc.

Assistiamo anche ad un fiorire di iniziative pubbliche da parte delle imprese (convegni, azioni di carattere sociale ecc.), mentre si sta diffondendo l'uso degli strumenti tipici della RSI (bilancio sociale, codice etico).

Abbiamo verificato che molte iniziative hanno il solo scopo di imbellettare l'immagine aziendale e non rispondono ad una pratica corretta di RSI, quindi non colgono quella "particolare responsabilità" che viene richiesta alle banche.

E' vero: l'impresa bancaria non sfrutta il lavoro minorile e non lavora prodotti che inquinano l'ambiente, ma è altrettanto vero che la responsabilità sociale per un istituto di credito riveste delle caratteristiche specifiche, dovute alla sua interazione con il complesso della società.

Alla banca, infatti, viene affidata una parte consistente dei patrimoni prodotti dal lavoro e dalle attività imprenditoriali e con essa viene consegnata la sicurezza per il presente ed il futuro di persone ed imprese; non si tratta solamente di gestire capitali prevalentemente altrui, ma di svolgere una funzione che condiziona l'intera collettività nazionale: perciò una funzione sociale che, tra l'altro, viene riconosciuta e tutelata dall'ordinamento giuridico.

Il sindacato, in particolare quello aziendale, deve vigilare perché questa funzione sociale sia sempre presente nei valori e soprattutto nei comportamenti dell'impresa.

Una banca che introduce nel suo metodo di gestione la RSI, sa che deve ***fare impresa*** in modo diverso: non è sufficiente il riconoscimento dei diritti degli stakeholder né l'assolvimento degli obblighi fiduciari verso di essi.

RSI in banca significa per esempio:

- fare business con un approccio differente nelle modalità di gestione dei risparmi e dell'erogazione del credito con particolare attenzione al tema della lotta all'usura

- rivedere le destinazioni dei finanziamenti (aziende produttrici di armi, che inquinano o producono prodotti inquinanti)
- rendere trasparente la propria struttura di governance e di conseguenza dell'intera struttura operativa (no ricorso ai paradisi fiscali)
- assicurare una qualità dei prodotti e di modalità di vendita coerente coi valori enunciati
- praticare la pari opportunità tra i generi
- attuare nei gruppi transnazionali politiche di best practices e di allineamento nei trattamenti normativi tra lavoratori/ici dei diversi paesi

Noi non possiamo riconoscere ad un'azienda il diritto di fregiarsi del titolo di "socialmente responsabile" quando essa in qualche modo non rispetta gli impegni morali e sociali nei confronti di soggetti singoli o collettivi, oppure quando si sottrae ad uno degli impegni sopra menzionati.

Il Protocollo del 16 Giugno 2004

Negli ultimi anni il sistema bancario italiano ha perseguito, in modo a volte spregiudicato, la politica del "profitto comunque" attraverso un'idea di sviluppo e di ricavi di breve e brevissimo periodo.

Tale politica si è concretizzata, come ben sappiamo, nella distribuzione dissennata di prodotti finanziari, nell'estensione dei sistemi premianti e in pressioni insopportabili sugli addetti alla vendita che spesso si sono tradotte in odiosi comportamenti vessatori.

Si era quindi determinata, ben prima dell'esplosione degli scandali finanziari, una situazione di pesante peggioramento delle condizioni di lavoro e una grave distorsione nel rapporto con la clientela.

Il "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" sottoscritto da ABI e OO.SS. si è perciò posto l'obiettivo di offrire garanzie certe per i lavoratori ed imporre a tutto il

sistema l'impegno di fornire informazioni utili e trasparenti al fine di consentire ai risparmiatori di effettuare in piena consapevolezza le proprie scelte di investimento.

Inoltre è stato il primo e, tuttora il più avanzato, atto tra le parti a livello di categoria che prevede uno specifico capitolo dedicato alla RSI.

Richiamiamo solo alcuni contenuti nella prima parte del Protocollo:

- centralità delle risorse umane quale elemento strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa
- effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale, con richiamo alla formazione continua, la qualità delle prestazioni
- impegno al rispetto dei diritti umani fondamentali
- riconoscimento di valori etici fondamentali cui tutti all'interno della banca devono ispirarsi nello svolgimento di un'attività comunque mirata allo sviluppo sostenibile e compatibile
- riaffermazione in tema di sistemi incentivanti e di valutazione del personale della coerenza tra i principi di oggettività e trasparenza e i comportamenti concreti

La seconda parte del Protocollo si rivolge alle banche che scelgono volontariamente di approdare alla RSI col richiamo al Libro Verde e all'impegno a diffonderla all'interno del sistema.

A tale scopo è stato costituito un Osservatorio nazionale paritetico con lo scopo di analizzare e diffondere le best practice con particolare riguardo alla redazione del bilancio sociale e dei codici etici.

Il protocollo è complessivamente un importante e valido strumento, per i principi contenuti e per gli obiettivi dichiarati, ma necessita di ulteriori intese negoziali, nazionali ed aziendali, in modo da renderne esigibili le opzioni strategiche.

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA NELLE ASSICURAZIONI

Il bilancio sociale ha fatto la sua apparizione nel settore assicurativo solo negli ultimi anni ed è lentamente cresciuto il novero delle compagnie che lo redigono.

Pur in presenza di un numero ancora esiguo, questo atteggiamento è la riprova che, sul versante della RSI, anche le aziende assicurative vogliono partecipare, almeno sul piano formale, al processo generale di rinnovamento e di rinascita morale dell'impresa, migliorando ciascuna la propria reputazione nei confronti dei vari portatori d'interesse.

Tuttavia, questo tentativo di rendere trasparente ed etico il proprio operato è in genere ancora molto di facciata e assolutamente autoreferenziale.

E' del tutto evidente, infatti, che le aziende in questione si sono praticamente giudicate da sole, adottando nel frattempo comportamenti contraddittori.

La loro apparente ed ambigua volontà di cambiamento è dimostrata da alcuni fatti:

➤ L'ANIA, a conferma che il settore assicurativo è tuttora una sommatoria di singole imprese, non ha promosso, relativamente alla RSI, una cultura di settore. Ad oggi, non ci risulta, ad esempio, che abbia elaborato le linee guida per redigere il bilancio sociale, il codice etico o altri documenti come la Carta dei valori o degli impegni.

Sul suo sito sono presenti solo quelle per la Corporate Governance delle imprese assicurative tracciate però dall'OECD (Organization for Economic Cooperation Development).

In quelle elaborate per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa, ai sensi del d.lgs. n°231, i fattori autenticamente etici e sociali non sono nemmeno sfiorati.

Si possono rinvenire esclusivamente le indicazioni operative *“per l'adozione da parte delle singole imprese di un modello di organizzazione e di gestione aziendale, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti considerati dal decreto predetto”*.

A tal proposito, un passaggio in particolare è illuminante. Nella parte dedicata al codice etico, l'ANIA, oltre a fissare i criteri generali per elaborarlo, segnala alle associate unicamente l'importanza di averlo *“in ordine alla costruzione di un modello efficacemente inserito nel tessuto aziendale”* e *“come terreno su cui innestare la cultura dei controlli, tra cui quelli ai fini del d.lgs. n° 231”*.

In questa prima fase, l'impostazione dell'ANIA sul versante della RSI sembra riflettere dunque solo preoccupazioni di tipo legale e normativo.

L'atteggiamento delle singole imprese peraltro è perfettamente in sintonia con questa filosofia; anche la creazione di un ufficio coinvolto direttamente nel gruppo di lavoro, avviato nel 2005 a supporto del Comitato per la Corporate Governance e istituito dalla Borsa Italiana con l'obiettivo di aggiornare il codice di autodisciplina delle società quotate, conferma questo basso profilo.

Quanto detto è tanto più grave per un settore che è si candidato ad integrare alcune prerogative sociali dello stato.

- Da parte dell'impresa il grado di coinvolgimento del sindacato e degli altri stakeholders, diversi dagli azionisti, è stato complessivamente scarso.

In pratica, prima del bilancio sociale non sono stati effettivamente resi pubblici la missione, i valori e gli obiettivi dell'impresa.

Non è bastato averli dichiarati sul codice etico ed essersi impegnati ad aggiornarli. Sarebbe stato più appropriato un momento pubblico di confronto ex ante non solo con gli azionisti ma anche con i portatori d'interesse più rappresentativi.

L'illustrazione ex post del bilancio sociale, anche quando è stata effettuata, si è trascinata questo limite e ha reso più critica e molto incerta la possibilità di esporre l'impresa ad una verifica vera sullo scarto che può esistere tra quello che afferma a priori ed i suoi comportamenti effettivi;

- Lo scontro tra le imprese e le associazioni dei consumatori è ancora aperto. L'unico protocollo di intesa sulla liquidazione dei sinistri RCA, raggiunto due anni fa tra ANIA e associazioni

dei consumatori, non è stato sufficiente a sanare le tensioni ancora in essere, riguardanti in particolare le tariffe praticate ed i prodotti offerti alla clientela. Questo è uno dei terreni in cui è più evidente la divaricazione tra quello delle imprese dichiarano nel loro codice etico, in termini di concorrenza tra le imprese, trasparenza, correttezza ed il comportamento effettivo che adottano nei confronti dei clienti.

- Dove il sindacato è assente o la sua presenza è debole, continuano ad essere presenti nel settore assicurativo italiano sacche di precarietà e di sfruttamento del lavoro lungo tutta la filiera produttiva, in particolare nelle agenzie di assicurazione, nei call center, nella liquidazione sinistri e più in generale nella distribuzione; questo reca molto spesso un forte pregiudizio alla credibilità sociale del settore. La mortificazione del ruolo e della dignità dei lavoratori, in certi ambiti, è spesso una costante che compromette la stessa reputazione delle singole imprese; c'è, infatti, una connessione molto stretta tra precarietà e sfruttamento del lavoro e la difficoltà ad improntare pienamente l'operato aziendale a principi di trasparenza e correttezza nei confronti della clientela.

Con il perdurare di un'evidente discrepanza tra il dire e il fare dell'impresa è del tutto logico che il sindacato ricerchi, a tutela di tutti gli interessi che rappresenta e nell'interesse generale, opzioni politiche nuove, insieme a quelle più sperimentate, tese ad ampliare il proprio repertorio d'azioni possibili.

In qualche azienda, in discontinuità rispetto alla storia del settore, si stanno creando le condizioni per un rapporto duraturo tra RSA ed esecutivo degli agenti, finalizzato all'allargamento del dialogo sociale tra i vari portatori d'interesse e all'affermazione della RSI di ciascuna impresa, compresa quella degli agenti, lungo tutta la filiera produttiva.

Questo nuovo scenario potrebbe schiudere nuove possibilità di rappresentare i lavoratori dell'appalto in maniera ancora più efficace.

A livello nazionale, con la rivendicazione di un protocollo di settore sulla RSI, contenuta nella piattaforma per il rinnovo del

CCNL dei lavoratori delle assicurazioni, il sindacato di categoria ha inteso ribadire il forte nesso che deve esistere tra etica, trasparenza e valore economico dell'impresa, nonché tra il successo delle strategie aziendali e l'effettiva valorizzazione dell'apporto umano e professionale dei lavoratori.

Inoltre ha voluto proporsi come soggetto attivo al fine di contribuire a colmare i forti ritardi accumulati dal settore assicurativo sul versante etico e sociale e, in particolare, nel rapporto delle singole imprese con i vari portatori d'interesse, diversi dagli azionisti.

Tra le cinque organizzazioni sindacali del settore si è affermata la convinzione che il tema della RSI può essere uno strumento importante.

Diverse sono, infatti, le azioni realizzabili. Si può per questa via, insieme a quella più tradizionale battuta dal sindacato:

- scongiurare e combattere, in contesto europeo di più ampia solidarietà tra i lavoratori di paesi diversi, la presenza di opportunismi che possono premiare lungo tutta la filiera produttiva alcuni interessi di parte a scapito di altri, in particolare in questa fase perdurante di riorganizzazione del settore. Si avverte, infatti, il bisogno di avere un forte e condiviso riferimento di settore che sotto il profilo etico e sociale:
 - 1) vincoli in maniera più cogente i comportanti di un'azienda o di un gruppo assicurativi, nelle loro articolazioni nazionali ed internazionali, in ogni tipologia di impresa dato il carattere polifunzionale di molti di loro ed in ogni anello della loro catena produttiva, dagli uffici di direzione al settore dell'appalto assicurativo;
 - 2) definisca la soglia minima di tutela e di dignità del lavoro, al di sotto della quale un lavoratore non può essere considerato tale;
- rinvenire opzioni politiche nuove per redistribuire risorse ed oneri, in maniera equa e condivisa, allargando il dialogo sociale a tutti i soggetti più rappresentativi della filiera produttiva e tentando di ottenere, in particolare, una maggiore influenza del sindacato nel rapporto di lavoro del personale dell'appalto assicurativo, che rappresenta indubbiamente

l'anello debole della catena produttiva, ma il cui apporto umano e professionale è tanto prezioso per gli agenti quanto per le compagnie di assicurazione;

- dare un senso condiviso alla RSI, arricchendola anche dei valori e delle parole d'ordine che il sindacato esprime e facendo uscire le imprese dal recinto angusto della loro autoreferenzialità.

Iniziative, come il seminario su “*Responsabilità sociale ed imprese assicurative*”, organizzato dall'ENBIFA a maggio 2004, possono rispondere a questo scopo, anche se ora, relativamente al tema della RSI, c'è bisogno di dare maggiore impulso all'azione autonoma del sindacato e di realizzare iniziative che abbiano un carattere continuativo e che coinvolgano tutto il quadro sindacale.

ALCUNI STRUMENTI DELLA RSI

Il Bilancio Socio-Ambientale

Nel corso degli anni abbiamo assistito ad una progressiva dilatazione del concetto di *accountability* che pare rimodularsi non più sulla base della disponibilità delle imprese, ma sulla domanda di rendicontazione proveniente dalla società civile.

E' quello che viene definito triplice approccio (triple bottom line). Secondo questo orientamento la misurazione dei risultati deve avvenire non solo sulla base di criteri economici, ma anche sociali ed ambientali.

Il bilancio sociale e ambientale è una forma di rendicontazione aziendale che fornisce una rappresentazione complessiva della performance non limitata all'aspetto economico-finanziario.

E' un documento che le aziende redigono volontariamente per rendere conto del loro comportamento ai propri stakeholder e che è in genere soggetto a certificazione.

È un bilancio sui generis, non avendo nessuna forma d'approvazione da parte di coloro ai quali viene presentato e fra gli strumenti di comunicazione aziendale è quello con il più ampio contenuto informativo.

Pur non essendo un documento contabile, è collegato al bilancio "ordinario", dal quale attinge dati e notizie con una funzione quindi integrativa.

Serve non solo a comunicare ma anche a gestire le relazioni sociali ed è considerato un mezzo per accrescere la propria reputazione e per incrementare consenso e fiducia.

Il bilancio sociale nasce negli Stati Uniti nel 1970 per rispondere alle sollecitazioni che erano esercitate sulle imprese da parte delle associazioni di categoria, ambienti accademici e dai fondi d'investimento.

Tranne che in Francia e in Belgio non è regolato da alcuna disposizione di legge, sono diffusi invece, per opera delle associazioni di categoria, modelli, linee guida e principi di redazione.

La Global Reporting Initiative (GRI)

La GRI è un'iniziativa internazionale nata con lo scopo di sviluppare delle Linee Guida applicabili a livello globale per la rendicontazione volontaria delle prassi economiche, sociali ed ambientali di imprese, organizzazioni commerciali governative e non.

Fondata nel 1997, è un network senza fini di lucro che raggruppa differenti stakeholder (investitori, fondi pensione, sindacati, organizzazioni di interesse pubblico, imprese) e collabora ufficialmente con il Programma ambientale dell'ONU e con il Global Compact.

Le linee guida della GRI vengono applicate in Italia, nei nostri settori da Unicredito, Monte Paschi di Siena, San Paolo di Torino, Unipol e Ras.

In Italia il modello di compilazione più utilizzato è il GBS (Gruppo Bilancio Sociale) cui si ispira il modello predisposto da ABI per il settore del credito.

E' questo un modello "rigido" perché ne stabilisce le regole di composizione, i destinatari, gli argomenti da trattare e le informazioni da fornire.

Almeno 35 banche tra le maggiori e circa 200 casse rurali redigono il bilancio sociale.

Nella scheda allegata troviamo riportato uno schema di bilancio sociale comune alla maggior parte delle aziende di credito italiane.

Struttura di un bilancio sociale

Come si può notare esso si divide in due macro aree: interna (autodescrizione-mission e RSI) ed esterna (rendicontazione - stakeholder – questionario di ritorno)

A) Chi siamo →

Struttura – n° filiali – n° clienti
--

B) Autodescrizione

Come siamo

Organizzazione
Interna;
Corp. Governance

C) Mission e RSI

All'interno

All'esterno

D) Rendicontazione

Dati economici;
Valore Aggiunto per
gli stakeholder

Indici

E) AZIONI VERSO GLI STAKEHOLDER

1. **DIPENDENTI:** ACCORDI SINDACALI – PERMESSI – FERIE – CONGEDI – INQUADRAMENTI - PERCORSI PROFESSIONALI – FORMAZIONE – MONTE STIPENDI – PREVIDENZA – POLIZZE MALATTIA – SISTEMI INCENTIVANTI – PARI OPPORTUNITA' – 626 – PREMI BORSE DI STUDIO – COMUNICAZIONE INTERNA -- CONVENTIONS
2. **SOCI:** VALORE DELLE AZIONI – DIVIDENDI – IMMAGINE/REPUTAZIONE DELL'AZIENDA
3. **FORNITORI:** SCELTA TRA QUELLI COERENTI AI VALORI AZIENDALI – CERTIFICATI (UNI E ISO) – RISPETTOSI DELL'AMBIENTE
4. **CLIENTI:** FINANZIAMENTI A SOSTEGNO DELLE INIZIATIVE IMPRENDITORIALI SOCIALMENTE UTILI – SOSTENIBILI AMBIENTALMENTE - FUORIUSCITA DAL SETTORE ARMAMENTI – SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA – MUTUI AGEVOLATI –

CAMPAGNE PER SEGMENTI DI IMPRESA,
ARTIGIANATO,PMI,AGRICOLTURA

5. **ENTI LOCALI E STATO:** AUMENTO DEL CONTIBUTO TASSE,IMPOSTE ATTRAVERSO L'ATTIVITA' DI MISSION AZIENDALE (AUMENTO DELL'UTILE DI ATTIVITA')
 6. **COMUNITA' LOCALI E ASSOCIAZIONI:** INTERVENTI ARTISTICI E CULTURALI (RESTAURI, MOSTRE...) – SPONSORIZZAZIONI SPORTIVE – BORSE DI STUDIO – RICERCA SCIENTIFICA – INTERVENTI DI SOLIDARIETA' (IN PROPRIO O IN COLLABORAZIONE CON ASSOCIAZIONI ONLUS DI DIPENDENTI)
- F) VALUTAZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE: VIENE DESCRITTO IN MODO ANALITICO L'IMPATTO DELLE ATTIVITA' DI MISSION SULL'AMBIENTE. ELENCO DEI CONSUMI DI ACQUA, LUCE , EMISSIONI DI CO2, DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI DI RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE.
- G) QUESTIONARIO PER GLI STAKEHOLDER.

Uno strumento da utilizzare

Se dovessimo dare un giudizio sull'uso che le banche e le compagnie d'assicurazione italiane fanno del bilancio sociale quale strumento di coinvolgimento relazionale dello stakeholder sindacato, non potremmo che trarre una valutazione assolutamente negativa.

Le aziende dei nostri settori non attivano, tranne casi isolati, alcun tipo di confronto preventivo con il sindacato sulle linee politiche che intendono perseguire in campo sociale ed ambientale, né questo avviene a livello consuntivo.

L'impossibilità di raccogliere suggerimenti mina alla radice qualsiasi discorso di stakeholder engagement (coinvolgimento).

Dunque il bilancio sociale rischia spesso di essere un documento molto autoreferenziale, che le aziende spesso utilizzano più come

fiore all'occhiello che come reale rendicontazione del proprio operato verso l'esterno.

Troviamo conferma di ciò anche nella ridondanza dei dati raccolti spesso in ricche e patinate pubblicazioni o nelle presentazioni dei bilanci ad un pubblico indistinto.

I bilanci sociali possono essere una fonte enorme di dati aziendali, però molte volte disposti in modo da rendere difficile una valutazione oggettiva da parte delle strutture sindacali.

Riscontriamo sovente un'elencazione indistinta di iniziative aziendali che sono per la maggior parte obblighi previsti dalla legge, dai contratti aziendali o addirittura dal CCNL stesso e che nulla hanno a che fare con l'esercizio della RSI.

Un'altra avvertenza da tenere presente, quando si analizza un bilancio sociale, è quella di distinguere tra la beneficenza che un'azienda di credito elargisce e le azioni rapportabili a scelte di RSI.

La beneficenza è un'erogazione volontaria di somme destinate a scopi sociali, benefici divulgativi o scientifici; spesso le banche hanno addirittura nei propri statuti (soprattutto le popolari) l'obbligo di devolvere una percentuale del proprio utile in beneficenza.

Malgrado queste considerazioni riteniamo, comunque, il bilancio sociale un utile strumento di conoscenza della realtà dell'impresa e un indispensabile momento di verifica di congruità tra quanto affermato e quanto praticato in tema di RSI.

Proprio per questo è indispensabile che ci siano incontri col sindacato aziendale propedeutici alla stesura del bilancio sociale per raccogliere osservazioni ed elementi di indirizzo.

L'assenza di procedure d'ascolto e di verifica del sindacato aziendale sulle finalità e i risultati ottenuti significa un mancato riconoscimento del dipendente/sindacato in quanto stakeholder e quindi invalida qualsiasi autoproclamazione di un'impresa come socialmente responsabile.

Ma **cosa deve contenere, quali sono i dati che più interessano lo stakeholder-sindacato aziendale**, tenendo comunque conto che il bilancio sociale in quanto strumento di rendicontazione dell'esercizio della RSI richiede un approccio olistico nella lettura e nella valutazione ?

Riassumiamo i principali contenuti e dati che a nostro avviso devono essere rendicontati:

1. l'esplicitazione non formale degli indirizzi di politici nelle relazioni industriali e la contestualizzazione degli accordi stipulati
2. le iniziative volte al miglioramento del clima interno (comunicazione, iniziative d'ascolto, indagini ecc.)
3. sistema di valutazione: progressioni di carriera (distinzione tra contrattuali e merito)
4. formazione: necessità e politica formativa (corsi e ore formazione di derivazione contrattuale o di iniziativa aziendale, platee interessate, modalità e strumenti utilizzati), ricorso a fondi extra banca (Forte, comunitari ecc.), attività di formazione continua
5. sistema incentivante: criteri generali, numeri dipendenti interessati, ammontare globale e per categoria, percentuale rispetto monte salari complessivo e per categoria; sistemi incentivante a medio-lungo termine (stock options, performance shares, restricted shares, azionariato diffuso)
6. pari opportunità: iniziative intraprese
7. tipologie di rapporto di lavoro: descrizione, prospettive
8. salute e sicurezza: infortuni, misure prese (ambientali, organizzazione del lavoro), rischio rapine, applicazione della legge 626
9. orario di lavoro: straordinari, permessi
10. appalti: elencazione e dichiarazione di ottenuta certificazione relativa ad applicazione contratti, misure di sicurezza ecc.
11. politiche di inclusione con particolare riferimento all'integrazione di persone immigrate

Vogliamo sottolineare **l'aspetto di rendicontazione del bilancio sociale** che quindi non va assolutamente confuso, anche se alcuni argomenti trattati sono i medesimi, con la previsione del CCNL (art.10) relativa all'incontro annuale. È importante sottolineare la differenza teorica e politica tra i due strumenti.

L'incontro annuale è una conquista ottenuta dal sindacato in fase di contrattazione in cui i dati forniti sono oggetto di valutazione congiunta tra le parti; il bilancio sociale, come chiarito in precedenza, è un atto volontario dell'impresa all'interno dell'esercizio della RSI.

Il Codice Etico

Il codice etico - raggruppiamo per comodità sotto questo titolo altre definizioni (codice di comportamento, codice dei valori, carta d'integrità) - è un documento che esplicita a tutti i componenti dell'impresa, e anche agli stakeholders esterni, i criteri fondamentali che guidano le politiche aziendali in materia di etica di impresa in tutte le scelte, da quelle di tipo strategico fino ad arrivare alle norme di comportamento cui i dipendenti di ogni livello devono attenersi.

Il Codice etico contiene usualmente:

- ❑ La missione, i valori su cui si fonda l'impresa
- ❑ La mappa degli stakeholder di riferimento
- ❑ Le aree di responsabilità, i principi e gli standard di comportamento verso ciascun stakeholder
- ❑ Le procedure, i meccanismi di attuazione e controllo per rendere operativo il codice etico
- ❑ Le strutture preposte e le relative responsabilità per l'attuazione del codice

Un sempre maggior numero di aziende hanno emanato codici etici con la convinzione che:

- può migliorare la reputazione della società e l'immagine del marchio e perciò il grado di fiducia del pubblico e degli stakeholder
- sostiene la legittimazione morale dell'impresa
- contribuisce alla formazione di una cultura aziendale e quindi del senso di appartenenza tra i dipendenti
- consolida una cultura funzionale allo sviluppo duraturo dell'impresa
- chiarisce i comportamenti consentiti e quelli non accettati e, di conseguenza, riduce il verificarsi di atti illeciti commessi per ignoranza dai dipendenti
- indicando preventivamente all'esterno la volontà di comportarsi in modo etico, qualora si manifestassero comportamenti scorretti o immorali, questi potranno essere giudicati come eccezioni

Il Codice etico, oltre a definire in modo chiaro le responsabilità dei vari membri dell'organizzazione aziendale, dovrebbe diventare uno strumento di governance e di gestione strategica dell'impresa.

Come per il bilancio sociale il pericolo più evidente è che il Codice etico venga utilizzato dal management come operazione di pura cosmesi.

Per evitare ciò, occorre che vi sia un reale coinvolgimento dei soggetti interessati, tra cui il sindacato e si istituiscano corsi di **formazione etica** all'interno dell'azienda.

Sotto questo aspetto, purtroppo, la situazione attuale nei settori bancario ed assicurativo è assolutamente negativa; banche ed assicurazioni si sono dotate di questo strumento nella quasi totale assenza di informazione e confronto col sindacato e di coinvolgimento dei lavoratori/ci, senza ricercare un effettivo equilibrio tra gli interessi di tutti gli stakeholder; rarissime e comunque molto parziali le eccezioni,

Si rileva, ad esempio, una maggiore e quasi esclusiva attenzione ai compiti ed ai doveri dei destinatari piuttosto che ai loro diritti; ne sono la riprova, ad esempio, l'esiguità dello spazio dedicato ai diritti dei lavoratori e alla valorizzazione del loro ruolo, nonché il numero davvero limitato dei temi attinenti le condizioni di lavoro. Inoltre, il complesso delle prescrizioni etiche sembra riguardare più l'insieme dei collaboratori che gli amministratori.

E' un dato che stride poiché questi ultimi sono stati i principali protagonisti degli scandali finanziari e delle incoerenze evidenziate dalle banche e dalle assicurazioni.

Non deve nemmeno trarre in inganno il recente diffondersi di codici etici nei nostri settori; l'impostazione delle banche e delle assicurazioni riflette preoccupazioni di tipo legale e normativo; infatti è un fenomeno che dipende soltanto dalla necessità di adempiere a recenti obblighi di legge: (D.lgs.231/2001 sulla responsabilità amministrativa, "la legge sul risparmio" 262/05, Legge Finanziaria 2005).

Siamo ancora lontani da una loro reale volontà di mettere in atto comportamenti autenticamente etici."

Per un'informativa compiuta di questi provvedimenti di legge, rimandiamo alla nota di prossima pubblicazione; in questa sede ricordiamo soltanto che per le società che fruiscono di finanziamenti pubblici o dell'Unione Europea è obbligatoria l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo che deve essere composto in estrema sintesi da tre elementi: meccanismo di individuazione dei rischi, organismo di vigilanza, codice etico o di condotta e sistema disciplinare.

Proprio per questo motivo è opportuno che il sindacato aziendale richieda momenti di confronto sull'applicazione effettiva del Codice etico.

Indice

Perché un vademecum sulla Responsabilità Sociale d'Impresa	Pag. 5
La Responsabilità Sociale d'Impresa	Pag. 7
Gli Stakeholder	Pag. 12
RSI . alcuni cenni storici	Pag. 15
1. <i>Il Libro Verde e la Comunicazione del 2002 della Commissione Europea</i>	Pag. 16
2. <i>La Comunicazione del 22 Marzo 2006</i>	Pag. 17
3. <i>Le linee guida OCSE sulle multinazionali</i>	Pag. 18
4. <i>Il Global Compact</i>	Pag. 19
5. <i>L'Italia</i>	Pag. 19
Le ragioni dell'attualità della RSI	Pag. 21
1. <i>La Globalizzazione e la RSI</i>	Pag. 21
2. <i>Gli scandali finanziari</i>	Pag. 23
RSI e governo dell'Impresa	Pag. 24
Perché la RSI ci interessa	Pag. 27
1. <i>il ruolo del Sindacato</i>	Pag. 29
La RSI in banca	Pag. 32
1. <i>Il protocollo del 16 Giugno 2004</i>	Pag. 34
La RSI nel settore assicurativo	Pag. 36
Alcuni strumenti della RSI	Pag. 41
1. <i>Il Bilancio Sociale</i>	Pag. 41
2. <i>Il Codice Etico</i>	Pag. 47

Note

Note

Note

Note

**Finito di stampare nel mese di luglio 2006
presso la tipografia Litoflash snc
Viale dell'Università, 23 - 00185 Roma - Tel. 06 4457334**

