

CGIL

FISAC

CGIL
Sostenibilità e R.S.I.

FISAC

Responsabilmente News

Bollettino d'informazione sulla Responsabilità Sociale
d'Impresa a cura dell'Ufficio Nazionale Sostenibilità e R.S.I.



Dalle idee alle azioni concrete: l'esperienza di una giovane componente della Rete Sostenibilità e RSI della Fisac Cgil

Con queste poche righe vorrei condividere con voi le mie impressioni sulla mia esperienza nella Rete RSI -Fisac. Sebbene io sia delegata da pochi mesi nella mia azienda, Linear Assicurazioni Gruppo Unipol, ho deciso di buon grado di affacciarmi a questa materia, che in passato era stata affrontata nel mio percorso di studi.

Il primo incontro a Fiuggi svoltosi lo scorso giugno con i compagni è stato per me un momento importante.

Di base partivo col mio bagaglio di idee. La recente crisi economica, soprattutto nelle imprese del settore finanziario, ha evidenziato la necessità di una revisione di comportamenti, di modelli di governance ed

un ripensamento di contenuti e strumenti. Le istituzioni e le organizzazioni pubbliche e private devono impegnarsi in un percorso di sviluppo in cui le istanze economiche, sociale ed ambientali si compenetrino per uscire dalla crisi in modo sostenibile. Se questo è il fine da raggiungere la RSI deve cessare di essere una pratica autoreferenziale ed unilaterale scritta dalle imprese per farsi belle agli occhi del mercato ma tradursi in pratica, con percorsi che abbiano ricadute concrete sui lavoratori e di conseguenza nella comunità in cui il lavoratore vive e l'Azienda opera. In questo senso il Sindacato è chiamato ad avere un ruolo e a sfruttare le potenzialità derivanti dalle nuove direttive in materia dell'Unione Europea.

Per il momento nella Rete ho trovato uno spazio reale, attivo ed organizzato di condivisione e confronto con persone che fanno Sindacato da molto più tempo di me. Dai nostri racconti sono emerse situazioni simili in tutte le aziende di provenienza, ovvero di una discrepanza ancora forte tra quanto l'Azienda scrive sui propri Bilanci Sociali e Codici Etici e quella che è la realtà di tutti i giorni.

Nella linea comune che abbiamo condiviso, il Sindacato è chiamato ad arricchire il proprio ruolo di attore propositivo nell'individuazione di strategie di sostenibilità identificando i temi, gli strumenti e i luoghi di confronto che maggiormente ne permettano la realizzazione, con l'impegno di presidiare le pratiche di RSI aziendali. Personalmente credo che la vera sfida per tutti noi componenti della Rete sia tradurre in azioni concrete quello che stiamo costruendo. Questo implica confrontarsi, oltre che con la volontà aziendale, anche con le altre sigle ed avere un approccio che parta quanto più possibile dal basso, ovvero dalle esigenze e dalle problematiche che riscontrano tutti i giorni i lavoratori fuori e dentro l'Azienda. Solo così, rimanendo il più possibile aderenti alla realtà, inserendo piccoli elementi di Sostenibilità nella contrattazione, possiamo ottenere risultati tangibili e duraturi per lo stakeholder lavoratore chiamando le aziende alle loro responsabilità verso la società. L'informazione, l'aggiornamento costante e la creazione di una vera e propria

cultura alla sostenibilità rappresentano i nostri punti di forza, ma non devono rimanere argomenti su cui ragionare solo all'interno della Rete, sta a noi saper trovare i canali giusti per tradurli nel quotidiano.

Valentina Burigana

Linear SpA Gruppo Unipol

Gruppo Cariparma Crédit Agricole: le iniziative e il confronto in azienda sulle tematiche di RSI

All'inizio del 2013 nel Gruppo Cariparma CreditAgricole è stata avviata la Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), fortemente voluta da parte sindacale, mentre l'Azienda ha già da qualche anno un suo specifico strumento, denominato FRED (Fiducia del cliente, economico, Rispetto del lavoratore, sociale, Demetra, ambientale).

Nel primo semestre di quest'anno



Per contatti: responsabilmentenews@fisac.it

le riunioni della Commissione sono state più numerose del previsto, riscontrando la necessità di confrontarci su cosa si intende per RSI e per l'unanime volontà di ricercare un contenuto reale e azioni concrete.

Da parte sindacale abbiamo avvertito la necessità di rivendicare parità di ruolo, cultura, capacità propositiva e di presentare un progetto non occasionale, ma complessivo in tema di RSI, con una articolata proposta di azioni, in particolare nelle seguenti aree di intervento:

BILANCIO SOCIALE E STRUMENTI GOVERNANCE

1. Adesione a ISO 26000
2. Adozione del BILANCIO INTEGRATO (GRI 4) dei dati finanziari con quelli di responsabilità sociale
3. Adesione al Codice di Responsabilità in materia di Finanziamento al settore degli Armamenti
4. Coinvolgimento sindacale nei processi di valutazione e di aggiornamento del CODICE ETICO AZIENDALE
5. Trasparenza delle retribuzioni dei Manager

ULTERIORI INIZIATIVE

1. Valutazione degli esiti dei TAVOLI DI ASCOLTO.
2. Iniziative in materia di MOBILITA' SOSTENIBILE, predisposizione di un questionario e condivisione con il Mobility Manager per la predisposizione Piano spostamento casa/lavoro.

3. Coinvolgimento preventivo sindacale in merito ad alcuni progetti aziendali, in particolare in occasione di indagini aziendali su Donne e Lavoro, finalizzati alla valorizzazione dei talenti femminili, azioni concrete per favorire la conciliazione lavoro-famiglia e gli sviluppi di carriera delle donne, agevolazioni al rientro della maternità per favorire il reinserimento lavorativo.

4. Elaborazione di un progetto per accedere a Bando INAIL per la messa in sicurezza delle imprese.

ACCORDI SINDACALI



Avvio di un confronto sul Tavolo Sindacale finalizzato al raggiungimento di :

- Accordo complessivo su CLIMA AZIENDALE, che, anche in riferimento al protocollo nazionale del 16/06/04 e che possa contribuire al miglioramento di pratiche commerciali, sistemi incentivanti, sistemi di valutazione, comportamenti e modalità di comunicazione eticamente coerenti e Osservatorio in materia di Sviluppo Sostenibile e Sicurezza
- Commissione sulle **Pari Opportu-**

nità

- Commissione sulla **Formazione**

- Accordo sulla **Sicurezza**

- Ricerca di interventi organizzativo/gestionali che favoriscano la concessione dei **part/time** richiesti.

L'azienda, pur mostrando attenzione ed interesse alle proposte sindacali, non ha dato alcun riscontro, ma ha manifestato preoccupazione sui costi. Su questo punto abbiamo evidenziato la mancanza di consapevolezza e convinzione che un buon progetto in tema di RSI, oltre a consentire un ritorno positivo in termini sociali, ambientali e di clima aziendale, è in grado di autofinanziarsi e di portare risultati economici, produttivi e competitivi.

Sostanzialmente abbiamo verificato un atteggiamento aziendale im-preparato, arroccato a vecchi schemi di relazioni sindacali, teso a utilizzare la Commissione per gli scopi unilateralmente previsti dal progetto FRED e il sindacato per legittimare i progetti aziendali, spesso occasionali e motivati da logiche promozionali e di immagine.

Da parte sindacale rifletteremo sull'opportunità di provare a ripartire da alcune proposte, per esempio, Mobilità Sostenibile, Commissione Pari Opportunità, Commissione Formazione, Bando INAIL. Sul Clima Aziendale va rilevato che è stato sottoscritto l'impegno a raggiungere un accordo entro la fine dell'anno.

L'avvio della Commissione RSI ha comunque consentito alle parti di confrontarsi in modo concreto, che nel tempo potrà divenire costruttivo se ci sarà la comune volontà di cogliere le potenzialità di quanto è stato messo in campo. Siamo però al punto di svolta, per capire se la Commissione RSI potrà prendere una direzione positiva o se rischi di perdere la sua ragione di esistere.

Carlo Mauri

Segretario Resp. Coord. Gruppo Cariparma CreditAgricole

Sostenibilita':

un'impresa socialmente responsabile

Oggi – molto più che in passato – i comportamenti sociali ed ambientali delle imprese appaiono strategici per poter concretizzare un certo qual grado di giustizia sociale e tutela dell'ambiente.



La domanda è: come contribuire a migliorare i comportamenti sociali ed ambientali delle nostre aziende?

Al riguardo, può esserci d'aiuto considerare il modo in cui le imprese migliorano i propri comportamenti economici: utilizzando un linguaggio di precisione. Che alcuni chiamano manageriale. Che ad esempio traccia – in un mansionario – il perimetro dei nostri comportamenti lavorativi e ne misura – attraverso numerosi indicatori – la produttività.

Utilizzare un linguaggio di precisione può quindi contribuire a migliorare anche i comportamenti sociali ed ambientali delle imprese. Che alcuni



chiamano Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI o, secondo l'acronimo anglosassone, CSR).

Che è la “responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società” e – in ciò è racchiusa la sua essenza, che consente di delinearne il perimetro – “riguarda gli interventi delle imprese che vanno al di là dei loro obblighi giuridici nei confronti della società e dell'ambiente” (Comunicazione della Commissione Europea n. 681/2011). Vale a dire riguarda – esclusivamente – i comportamenti sociali ed ambientali delle imprese che vanno oltre il pieno rispetto delle leggi, dei contratti collettivi (nazionali o aziendali), dei

regolamenti. Comportamenti di importanza centrale per lo sviluppo di un sistema socialmente sostenibile: un sistema in grado di coniugare la crescita economica con la giustizia sociale e la protezione dell'ecosistema. A beneficio delle generazioni presenti e di quelle future.

Utilizzando un linguaggio di precisione sulla Sostenibilità e sulla RSI, il sindacato può significativamente concorrere a costruire nei luoghi di lavoro e tra i lavoratori un altro modello di sviluppo rispetto a quello – dimostratosi insostenibile – che ci ha portato in questa crisi. In primo luogo di valori.

Un modello di sviluppo che – nell'integrare la Sostenibilità e la RSI nei sistemi di gestione aziendale – sia in grado di generare senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori. Fiducia negli stakeholder. E di accrescere la reputazione delle imprese. Favorendo innovazione, produttività, competitività e “una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva”.

E che – attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, previsto da tutti gli standard di RSI (1) – permetta di prevedere ed anticipare le aspettative ed i cambiamenti, anche normativi, della società. E di conciliare l'interesse particolare delle imprese con quello generale della collettività (2). Per un business dal volto umano. Che implica un profondo cambiamento di prospettiva: dalla customer alla human satisfaction. E la transizione dal massimo al giusto profitto. Che necessita di una cultura della Sostenibilità e della RSI. E dei relativi standard. Da diffondere – come peraltro previsto dai relativi Protocolli sottoscritti dalle OO. SS. con ABI e ANIA – anche nelle nostre aziende. Attraverso:

- corsi di formazione sulla RSI e sulle relative tematiche (ad es., Pari Opportunità), finanziati dal Fondo Banche Assicurazioni, i cui piani – per divenire operativi – devono essere accompagnati da accordo sindacale;
- l'adesione aziendale alle linee guida ISO 26000, elaborate nell'ambito di un dialogo multi-stakeholder;
- Codici Etici partecipati tra l'impresa ed i suoi stakeholder, in cui valorizzare ... i valori condivisi;
- luoghi di confronto permanente sulla Sostenibilità e sulla RSI (ad es., Commissioni stakeholder e azienda);
- Protocolli o Carte sulla RSI, che nel tracciare – analogamente ad un mansionario – il perimetro della Responsabilità Sociale d'Impresa, permettano di identificare con chiarezza i comportamenti sociali ed ambientali delle nostre aziende che possono essere iscritti (ad es., garanzie sui posti e sulle sedi di lavoro, incentivazioni alla mobilità sostenibile).

E attraverso misurazioni dei comportamenti sociali ed ambientali delle nostre aziende. Allo scopo di contribuire a migliorarne – per mezzo di idonei indicatori (3), da rendicontare nei Bi-

lanci Sociali o di Sostenibilità – la produttività. Perché la Responsabilità Sociale d'Impresa – come qualsiasi processo che si voglia migliorare – ne-



cessita, tra l'altro, di appropriate misurazioni. Che sono anche una misura del grado di efficacia ed efficienza del lavoro di chi ci rappresenta.

Sono questi, naturalmente, solo alcuni dei molteplici modi in cui possiamo promuovere concretamente nelle nostre aziende – a partire dalla nostra Responsabilità Sociale (4) – la cultura della Sostenibilità e della RSI. E – con essa – un certo qual grado di giustizia sociale e protezione dell'ambiente. Poiché se abbiamo un perché, troviamo mille come!

Giovanni Peruzzi Celentano

(Fisac Cgil Gruppo Cattolica Assicurazioni)

Note

(1) Interessante, al riguardo, lo standard GBS (Gruppo di studio per il Bilancio Sociale) che, nel delineare i tratti qualificanti di una rendicontazione socio-ambientale di gruppo, include tra "i contenuti minimi della Relazione socio-ambientale" – oltre agli obiettivi di miglioramento per l'esercizio successivo ed alla rendicontazione dell'impatto delle attività del gruppo sull'ambiente – le opinioni e i giudizi degli stakeholder, quale risultato del processo del loro coinvolgimento (fonte: Il bilancio socio-ambientale nei gruppi aziendali, 2010).

- (2) Uno studio pubblicato da Robert Eccles e George Serafeim, docenti della Harvard Business School, condotto su un campione di 180 aziende – 90 delle quali classificate come imprese ad alta sostenibilità, quindi con percorsi e progetti di responsabilità sociale strutturati e attivi, e 90 come imprese a bassa sostenibilità, ovvero senza alcuna particolare sensibilità in tema di RSI – ha mostrato che le imprese ad alta sostenibilità sovraperformano sia sotto il profilo dei risultati contabili che di quelli di borsa, rispetto a quelle prive di percorsi di RSI codificati. In termini di crescita di valore delle aziende, un dollaro investito nel 1990 in azioni di aziende ad alta sostenibilità e con un'applicazione strutturata di politiche di RSI ha reso – in diciotto anni – tra il 25 e il 35% in più rispetto al rendimento delle aziende a bassa sostenibilità (fonte: Responsabilmente News, maggio 2012).
- (3) L'ISTAT ed il CSR Manager Network (l'associazione dei responsabili delle politiche di sostenibilità delle maggiori aziende italiane) hanno elaborato un set di indicatori di sostenibilità che, se adottato dalle imprese, consentirebbe per la prima volta di misurare e comparare le performance ambientali, sociali e di governance delle aziende italiane, facendo emergere quelle più virtuose. Utilizzare indicatori oggettivi e confrontabili è importante per stimolare la tensione al miglioramento delle singole imprese e, soprattutto, è la strada maestra per rendere credibili le iniziative di sostenibilità delle imprese agli occhi dei consumatori, degli investitori, delle istituzioni e dei cittadini in generale (fonte: Green Business: Così si misura la sostenibilità, marzo 2013).
- (4) Ad es., adoperandoci per il rispetto degli obblighi giuridici delle imprese nei confronti della società e dell'ambiente: un presupposto della RSI, questo, già in grado di per sé – ove agito – di alzare l'asticella di diversi comportamenti sociali ed ambientali delle aziende.

**Intervista doppia:
La CSR secondo l'azienda
e secondo un dipendente
di BNL**

L'approccio alla CSR per BNL. Scrive la Banca:

“Per BNL, la Corporate Social Responsibility (CSR) rappresenta un elemento chiave di relazione con le persone, di rispetto delle generazioni future e di accrescimento della competitività, secondo una politica sostenibile.

Nel 2012 la BNL ha rinnovato il suo approccio alla CSR allineandosi a quello della Capogruppo BNP Paribas e suddividendo le proprie



responsabilità in quattro filoni principali: economica, sociale, civica e ambientale.

La responsabilità economica si pone come obiettivo quello di supportare e finanziare un'economia etica anche nei periodi di crisi, ideando prodotti e servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei propri interlocutori.

La responsabilità sociale vede la Banca impegnata in una gestione equa e trasparente delle risorse umane, attraverso servizi e iniziative di integrazione e coinvolgimento dei dipendenti. La responsabilità civica combatte l'esclusione sociale sostenendo progetti per la collettività proiettati verso l'educazione e la formazione professionale, l'autonomia abitativa e l'inserimento lavorativo. Infine, la responsabilità ambientale ha l'obiettivo di agire contro i cambiamenti climatici, impegno che BNL persegue con diverse iniziative mirate al risparmio energetico e alla riduzione dell'impatto ambientale.

BNL oggi conta su una rete di 73 persone tra Referenti e Esperti CSR nelle diverse strutture della



Banca, con l'obiettivo di assicurare un'organizzazione coerente e promuovere gli scambi delle best practice.

L'organizzazione della rete di CSR si basa su tre principi:

1. l'inclusione della CSR nella gestione dei processi operativi;
2. l'inclusione della CSR nei territori in cui tutto il Gruppo è presente;
3. la promozione del dialogo continuo.

BNL ha anche il supporto dei **Portavoce della CSR**, dipendenti volontari, con il compito di diffondere all'interno le iniziative di CSR che

la Banca porta avanti.”

Ma quale esperienza ha realmente vissuto un portavoce della CSR? Abbiamo raccolto una testimonianza diretta che mostra la distanza tra come viene presentata e come viene realmente vissuta la sostenibilità in banca oggi.

Perché ha scelto di impegnarsi nel campo della Responsabilità Sociale d'Impresa?

Tutti noi abbiamo un lavoro ed una passione o inclinazione. Non sempre le due coincidono, come nel mio caso, ma ad un certo punto mi sono chiesta: perché non deviare dolcemente l'una verso l'altra affinché si incrocino ogni tanto? E così, ho cercato di inserire i miei interessi all'interno della mia vita lavorativa e quando ho visto sull'Intranet aziendale che c'era la possibilità di frequentare un corso on-line per diventare Portavoce della Responsabilità Sociale d'Impresa, ho colto l'occasione al balzo!

E dopo il corso?

Beh, dopo aver superato il corso pensavo che sarei stata contattata da qualcuno, che mi sarebbero state spiegate un po' le mie "funzioni" da Portavoce, e invece... niente. Nessuna comunicazione su quali fossero le mie responsabilità, gli impegni o le attività da portare a termine. Mi sarei dovuta tenere in contatto con qualcuno? Cosa avrei dovuto segnalare?

Per fortuna poco tempo dopo, incontrando il mio Responsabile Risorse Umane, ho pensato di far conoscere anche a lui questi miei interessi e lui ha avuto la sensibilità di comprendere e tenerne conto, tanto da informarmi sulla possibilità di partecipare ad un workshop sul-

la Diversità. “Ecco un gestore che fa bene il suo lavoro!” ho pensato.

E di cosa si trattava?

Sarebbero stati creati diversi gruppi di lavoro in tutta Italia (a Milano, Firenze, Roma, Bologna, Napoli...) di circa 7-10 persone, con al proprio interno sia colleghi disabili, sia portavoce RSI come me sia semplici dipendenti interessati all'argomento. Ciascun gruppo avrebbe dovuto in pochi mesi creare un progetto volto al miglioramento delle condizioni lavorative dei colleghi diversamente abili. I singoli progetti sarebbero poi stati selezionati dal Direttore Nazionale Risorse Umane nel corso di un incontro a Roma. E' stato bellissimo trovarsi in un gruppo così eterogeneo. Eravamo tutti carichi di idee e con la voglia di fare qualcosa di utile, qualcosa di concreto. Il nostro progetto l'avevamo studiato e curato nei più minimi dettagli e non si trattava di scrivere tante belle parole su come rendere la società più sensibile ai



problemi dei disabili, ma di fornire concretamente ai colleghi i mezzi e gli attrezzi giusti per permettergli di lavorare con dignità.

E com'è andata?

Benissimo! All'incontro, tenutosi a gennaio 2012, c'erano tutti “i pezzi grossi”: non solo di Direttore delle Risorse Umane ma anche un Amministratore delegato, la Responsabile a livello nazionale della RSI, il responsabile IT ... Ricordo quel giorno come un evento entusiasmante ed in qualche modo “rivelatore”: tutti (responsabili del settore compresi) ci siamo resi conto, in quella sede, quanto poco sapessimo circa le condizioni, i numeri e le necessità dei nostri colleghi portatori di disabilità. Ma si sentiva proprio nell'aria che da quel giorno la Responsabilità Sociale d'Impresa non sarebbe più stata solo uno slogan, bensì parte di una *mission e che, grazie al **nostro** lavoro si sarebbe finalmente concretizzata in qualcosa di tangibile*. Alla fine della giornata i progetti erano stati identificati ed una tabella di marcia messa nero su bianco.

E siete riusciti a portare quei progetti a termine? A realizzarli?

No! e questa è la cosa più incredibile e triste per me. Al termine di quell'incontro fu stabilito che nell'arco di 30 giorni si sarebbero dovuti costituire i gruppi definitivi per la realizzazione dei progetti selezionati. Ad oggi quei 30 giorni sono diventati quasi due anni, senza che nessuno si sia apparentemente interessato ad informare i partecipanti dei workshop sull'avanzamento o meno dei lavori.

E perché questo, secondo lei? Effetto della crisi?

Non so dirlo. Fatto sta che dopo diverse mie e-mail per avere notizie (di qualunque tipo!) sul progetto Disabilità, lo scorso inverno mi hanno risposto che “ci stavano lavorando eccome!” e che avrei sco-

perto tutto a breve via intranet. In effetti qualcosa si mosse, ma si trattava di un *nuovo* progetto, più generico, sulle pari opportunità: MIXCITY. Questa volta la possibilità di parteciparvi era aperta a tutti. Chiunque fosse stato interessato avrebbe potuto partecipare alla selezione per diventare uno dei 5 membri del Comitato. I candidati sono stati oltre 200 (tra cui me)! E comunque tutti inseriti di diritto nel "Network MixCity" con il compito di fornire informazioni, avvisi, idee e quant'altro per sviluppare future iniziative sulle pari-opportunità.

E questo progetto sta andando avanti?

In realtà, a quasi un anno di distanza non si sa nulla su quanto si stia facendo, progettando o studiando nell'ambito del progetto. E chi è membro del Network ... in realtà non ha un network su cui poter esprimere opinioni o dare inizio a dibattiti. C'è un link nel nostro intranet, ma è solo informativo sul progetto e sulla sua *mission*, non vi sono grosse novità su attività in essere o incontri o altro.

Quindi, se dovesse esprimere una sua opinione sull'impegno della Banca verso la Responsabilità Sociale d'Impresa, quale sarebbe?

Ritengo che il sistema sia ancora farraginoso qui in Italia. Perché guardando il sito intranet *internazionale e soprattutto la versione francese*, è chiaro come l'organizzazione e la partecipazione siano ad un livello totalmente diverso. Faccio un esempio: ho trovato su LinkedIn un gruppo di discussione di MIXCITY Belgio. Ho fatto domanda per poter parteciparvi, ma mi hanno risposto che era riservato ai colleghi Belgi, appunto. Ho quin-

di chiesto al nostro ufficio comunicazione e RSI se si sarebbe potuto creare un gruppo italiano, mi hanno risposto che "avrebbero studiato la cosa". Sono passati due mesi ma anche qui non ho più saputo niente.

La sensazione è che noi, BNL, siamo un elefante adottato da farfalle, e vorremmo tanto poter volare come loro ma proprio non ce la facciamo per il peso che ci portiamo dietro. E questo penso è la burocrazia, forse, la paura di fare sempre un passo falso, di non creare "problemi", la paura di "scomodare" qualcuno o semplicemente sogniamo, sogniamo ma poi non riusciamo a fare quel salto nel buio, quell'azzardo in più che trasforma le parole in fatti. Questa, almeno, la mia impressione.

Dipendente BNL SpA
Gruppo BNP Paribas

A cura dell'**Ufficio Nazionale Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa Fisac-CGIL** :

Lucia Cara

Andrea Cippone

Fortunato Ierardo

Daniela Lorito

Cristina Pascucci

Sabina Porcelluzzi

Maurizio Testa

Coordinatrice: Anna Raffaini