

CAPITOLO I

Un progetto europeo per rendere le imprese multinazionali più trasparenti, inclusive ed accessibili al coinvolgimento dei lavoratori

Stefania Radici

I gruppi multinazionali sono 320.000 per un totale di 1.116.000 filiali nel mondo, complessivamente impiegano 300 milioni di persone, pari al 15% degli occupati mondiali e controllano l'80% di tutto il commercio mondiale di beni e servizi. Il loro fatturato complessivo è pari a 132 mila miliardi di dollari (124 mila miliardi di euro) ; il 14% è realizzato dalle prime 200.

Mettendo a confronto i fatturati delle imprese e i bilanci degli Stati, si ottiene che delle prime 100 entità economiche del mondo, 67 sono multinazionali e 33 sono Stati sovrani. Le 62 persone più ricche del pianeta – proprietari o CEO di grandi imprese - costituiscono l'1% che detiene le risorse equivalenti ai 3,5 miliardi di poveri, ossia al 50% della popolazione globale. Tale ricchezza economica si traduce in potere: potere economico e, di conseguenza, potere politico, che esercitano condizionando le scelte di governi e parlamenti a loro vantaggio (accordi quali il CETA, il TTIP, il TISA sono l'espressione più evidente delle pressioni dei grandi gruppi nei confronti della politica). Se a questo si aggiunge che le imprese multinazionali sono sempre più interlocked e vedono le stesse figure nelle poltrone dei consigli di amministrazione, si ha la cifra della concentrazione del potere in poche mani.

Le azioni delle imprese multinazionali hanno conseguenze dirette ed indirette su lavoratori e cittadini, che dunque, costituiscono i primi soggetti portatori di interessi concreti e materiali nei loro confronti.

La domanda sorge spontanea: chi governa questi grandi potentati economici? Da dove deriva la loro ricchezza e in che misura la produzione di essa è sostenibile?

Quando citiamo la sostenibilità, come da tradizione, la decliniamo sotto tre pilastri: 1. sociale, del quale fa parte la dimensione sindacale e della contrattazione collettiva; 2. ambientale; 3. economico. Sotto il **profilo sociale**, si fa riferimento alle strategie volte a garantire condizioni di benessere per le persone: salute e sicurezza sul lavoro, formazione e valorizzazione delle competenze, pari opportunità, tutela dei diritti umani e dei soggetti vulnerabili. Questo impegno non si ferma all'interno dei confini dell'impresa, ma abbraccia l'intera catena di fornitura, innescando un circuito virtuoso che diventa investimento prezioso per il benessere delle comunità locali.

Sotto il **profilo ambientale**, ci si riferisce alle azioni volte a ridurre l'impatto dell'attività economica sul patrimonio di risorse naturali a disposizione delle generazioni presenti e future, e

utili a soddisfare le esigenze del presente e al contempo salvaguardare il sistema vitale della Terra. In altre parole, tutela dell'ambiente, riduzione delle emissioni, lotta agli sprechi, utilizzo di fonti di energia rinnovabili e investimento in tecnologie pulite. Anche in questo caso, l'impegno dell'impresa non si ferma all'interno dello stabilimento ma si estende alla filiera, agli approvvigionamenti, alla distribuzione.

Sotto il **profilo economico**, si fa riferimento alla capacità dell'impresa di generare ricchezza, ossia reddito per il sostentamento dei lavoratori e dell'impresa, risorse economiche da reinvestire nei fattori di produzione per non inibire la capacità dell'impresa di generare ricchezza nel lungo periodo.

Dal dibattito internazionale emerge un'ulteriore accezione o tassello al termine "sostenibilità": essa viene declinata in termini di **sostenibilità istituzionale o di governance mondiale**, alludendo all'impegno da parte delle Istituzioni di coordinarsi e cooperare per garantire le condizioni di base al raggiungimento della sostenibilità sociale, ambientale ed economica: stabilità, democrazia, tutela dei diritti umani, partecipazione, informazione, formazione, giustizia, lotta all'evasione fiscale, sostegno alla ricerca.

Se ne desume che la sostenibilità non è un impegno che sta semplicemente in capo alle imprese, bensì è un impegno che riguarda tutti, le Istituzioni politiche *in primis* e la collettività, perché ha a che fare con la qualità dell'esistenza – attuale e futura - dentro e fuori i luoghi di lavoro, dunque un **bene comune** che va presidiato, indirizzato e sostenuto.

Torniamo alla domanda di cui sopra: chi governa questi potentati economici? ed in che misura la corporate governance è "condivisa", partecipata dall'interno e dall'esterno?

Banche, assicurazioni, fondi pensione, fondi di investimento e altri tipi di società finanziarie detengono la maggior parte dei pacchetti azionari delle imprese/gruppi multinazionali più influenti sul panorama globale.

Il modello prevalente di gestione aziendale è quello anglosassone, che non prevede meccanismi di co-partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali, bensì un consiglio di amministrazione, quale unico organo di gestione, che contempera gli interessi dei principali azionisti.

Sistemi dualistici, che prevedono forme più o meno avanzate di partecipazione co-decisionale dei lavoratori nei board delle aziende pubbliche e private, sono stati introdotti in 12 paesi su 27 dell'Unione europea, soprattutto nell'area renana (Germania, Austria, Olanda, Lussemburgo) e scandinava (Svezia, Norvegia, Danimarca e Finlandia).

Al di là dell'assetto organizzativo, partecipativo o meno, a fronte di un potere sempre più pervasivo e penetrante da parte dei grandi gruppi multinazionali nelle sfere dell'economia e della politica, e

alla luce di una limitata capacità istituzionale di incardinare l'attività delle imprese multinazionali entro i pilastri della sostenibilità, occorre **far maturare una sensibilizzazione collettiva, in altri termini, una coscienza sociale che spinga le imprese - dal basso – ad essere responsabili e a dar conto delle proprie azioni a tutti gli stakeholders.**

Da qui nasce il nostro progetto: è di evidenza adamantina che **non possa esserci partecipazione né contrattazione collettiva o altra azione senza che vi sia informazione e consapevolezza; e, altresì, che non possa esserci informazione senza che vi sia trasparenza e accessibilità.**

Le imprese multinazionali sanno tutto dei loro potenziali ed attuali clienti, sanno tutto di noi, sono disposti a destinare ingenti risorse all'acquisto di big data che dicano loro che interessi abbiamo e come possiamo essere attratti dai loro prodotti, ma alla loro “voracità” di informazioni talvolta non corrisponde un'apertura ed una disponibilità a fornire informazioni in merito alle loro attività.

Vogliamo promuovere un **approccio OPEN**, fondato sulla considerazione che l'azione di un'impresa sia di interesse pubblico perché ha effetti diretti o indiretti sulla collettività. Un approccio OPEN che implichi la disponibilità – a beneficio di chiunque voglia esercitare un controllo consapevole - dei dati inerenti i fattori di produzione: il lavoro, inteso in termini di diritti individuali e collettivi, di qualità del lavoro e valorizzazione delle pari opportunità per tutti; la terra, intesa come tutela dell'ambiente in cui si dispiega l'azione imprenditoriale; il capitale, inteso in termini di investimenti e contribuzione fiscale.

Vogliamo promuovere l'idea di una **governance allargata** nella quale la responsabilità dei doveri si allarga a quelli contratti **verso i portatori di interesse che ruotano dentro e fuori i luoghi di lavoro: lavoratori, sindacato, consumatori, investitori, fornitori, comunità, partner, le istituzioni pubbliche, le generazioni future.**

Vogliamo promuovere un **punto di vista**: quello dei lavoratori, delle lavoratrici e delle organizzazioni sindacali, comparare le imprese da quel punto di vista e sulla base di **Indicatori oggettivamente verificabili**, ricavati da fonti ufficiali e disponibili a chiunque ne faccia richiesta, ossia liberamente scaricabili.

Vogliamo esaminare e mettere a confronto imprese multinazionali di medesimi settori, classificarle e creare un ranking sindacale, unico nel suo genere, dinamico, che possa premiare le condotte più virtuose ed innescare processi emulativi tali da promuovere una competizione sul terreno della qualità, ossia sulla valorizzazione del lavoro, sul rispetto dei diritti, sul loro consolidamento ed espansione, sulla tutela dell'ambiente e

delle comunità circostanti, sulla riduzione di ogni impatto negativo sui territori e su un'equa distribuzione della ricchezza.

Vogliamo contribuire ad attivare **un nuovo ciclo di sviluppo, più equo e innovativo, verde e sostenibile, più “partecipato”**, un ciclo di sviluppo in cui i cittadini ed i lavoratori possano esprimere la loro voce e prendere parte ai processi decisionali nell'economia per uscire dal tunnel della crisi, senza che le sue conseguenze vengano scaricate sui soggetti più deboli e vulnerabili.

Vogliamo promuovere **un dialogo – costante, responsabile, informato – per costruire il “dress code” dell'impresa multinazionale del futuro**, l'insieme di regole e vincoli che definiscono l'“abbigliamento” appropriato da adottare per essere trasparenti, sostenibili e responsabili. **Un “dress code” da poter verificare e valutare insieme per costruire percorsi di miglioramento della qualità.**

Quando parliamo di “insieme di regole e vincoli”, ci riferiamo non solo e non tanto alle norme di natura giuridica (carte internazionali, direttive europee, leggi etc), la cui ottemperanza diamo per assodata, quanto piuttosto ai vincoli di natura contrattuale, ossia derivati dalla contrattazione collettiva, e di tipo volontario, ossia obbligazioni unilateralmente assunte, con il coinvolgimento o meno di stakeholders, e finalizzati ad una condotta responsabile.

Nell'ottica del progetto, **la responsabilità deve fondarsi non solo sul rispetto delle leggi o dei contratti collettivi, bensì sull'impegno effettivo a concordare, progettare, costruire insieme, per poi verificare strategie e politiche di sostenibilità. La partecipazione dà valore ed è elemento fondativo di un'autentica responsabilità di impresa.**

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha elaborato un toolkit dal titolo “Responsabilità Sociale delle Imprese”, per (in)formare i sindacalisti in merito agli strumenti, i principi ed i regolamenti europei e internazionali in materia di RSI. Questo progetto intende essere **la “longa manus” del toolkit della CES**, ossia lo strumento attraverso cui verificare e misurare l'adesione delle imprese a pratiche di responsabilità sociale e promuovere meccanismi emulativi tesi al miglioramento delle proprie performance.

Il ranking OPEN CORPORATION, per la prima volta ed in maniera innovativa, offre ai sindacalisti delle lenti per decifrare il comportamento aziendale in materia di **occupazione e condizioni di lavoro; dialogo sociale e relazioni industriali; trasparenza finanziaria; azioni positive contro ogni forma di discriminazione; azioni a tutela dei lavoratori con disabilità permanenti e/o temporanee; misure volte a ridurre l'impatto ambientale.** Variabili

qualitative inerenti gli aspetti sindacali e la responsabilità sociale d'impresa vengono tradotte in numeri, al fine di renderle misurabili e confrontabili attraverso una metodologia trasparente e fondata su open data.

Il progetto non mira soltanto a rendere più trasparenti ed inclusive le imprese multinazionali, ma anche i loro Comitati Aziendali Europei, i Comitati di Sorveglianza della Societas Europaea o altri organismi di Informazione e Consultazione. È un progetto promosso da organizzazioni sindacali fermamente convinte che **non si sia legittimati a pretendere trasparenza dalle imprese, se prima non si è in grado di esercitare trasparenza** nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che si rappresentano. Il Comitato Aziendale Europeo, organismo per l'informazione e la consultazione, deve essere in grado di raccogliere informazioni sull'impresa e agire il proprio diritto alla consultazione, ma anche di rendicontare la propria attività nei confronti dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali che rappresenta. Il progetto ne misurerà le capacità per suggerire percorsi migliorativi.

Per rilevare i dati di interesse sono state elaborate ed implementate due schede: la prima relativa all'impresa multinazionale, la seconda relativa al Comitato aziendale europeo. La prima è funzionale alla costruzione del Ranking sindacale delle Imprese multinazionali.

Il presente toolkit intende essere una guida, oltre che per le Federazioni sindacali globali ed europee e le Organizzazioni Sindacali nazionali, anche a beneficio delle imprese multinazionali (con particolare riferimento a HR Manager, CSR Manager e Financial Manager) e dei CAE che intendano essere “open and accountable”, ossia trasparenti e impegnati a dare conto, poiché offre loro strumenti di valutazione e stimoli, nonché un supporto alla compilazione delle schede di rilevazione dati.

A seguire, nel primo capitolo sono enunciati i principi ed i valori alla base di un'autentica responsabilità sociale e viene descritto il quadro vincolante di riferimento in una dimensione internazionale ed europea per l'impresa multinazionale; il secondo capitolo approfondisce la metodologia ed il funzionamento del Ranking sindacale OPEN CORPORATION; il terzo capitolo contiene le linee guida per la compilazione della scheda di rilevazione dati relativi all'IMPRESA MULTINAZIONALE e della scheda di rilevazione dati relative al COMITATO AZIENDALE EUROPEO; il quarto capitolo offre delle proposte per il miglioramento delle proprie azioni, tra cui una check-list per la preparazione di eventi e prodotti accessibili ed a basso impatto ambientale e delle proposte per la negoziazione transnazionale.

Informazioni sul consorzio di progetto:

Il progetto è finanziato dalla Commissione europea ed è guidato dall'italiana Filcams-CGIL in cooperazione con le Federazioni sindacali europee UNI-Europa ed EFFAT e gli affiliati francesi (FGTA-FO) e bulgari (FITU-FOOD). Si avvale del contributo tecnico scientifico di IRES-CGIL Emilia Romagna, SZGTI e ISTUR-CITUB, nonché di esperti con competenze in Trasparenza (OPENPOLIS); Economia, finanza e fisco (Anna Maria Romano); Diversity e Pari Opportunità (Ornella La Tegola); Accessibilità per persone con esigenze speciali (Anna Quartucci); Conservazione e riqualificazione dell'ambiente (Ennio Merlini); Rendicontazione sociale (Ornella Cilona e Cristiana Rogate); Diritto del lavoro (Giorgio Verrecchia), e della partecipazione dei CAE di Club Med, Unicredit, Kering, Adecco, Autogrill. È, inoltre, sostenuto dalla Confederazione europea dei sindacati.