

IL LAVORATORE EUROPEO E LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA: QUALI DIRITTI, QUALI DOVERI TRA FLESSIBILITA', IMMIGRAZIONE E INCERTEZZA

Il valore e lo scopo della responsabilità sociale d'impresa assumono diversi connotati a seconda del tipo di mercato del lavoro in cui questa si inserisce, a seconda della stratificazione della società con cui interagisce, e soprattutto a seconda delle aspettative di chi la pratica e di coloro a cui dovrebbero essere indirizzati i benefici. Esistono certamente delle differenze sostanziali tra lavoratori che lottano affinché determinati diritti vengano riconosciuti e lavoratori che negoziano al fine di non perdere diritti già acquisiti, tra contadini costretti a migrare in città poiché l'inquinamento industriale o estrattivo ha distrutto il potenziale produttivo della propria terra e cittadini afflitti dalla vista di costruzioni esteticamente non classificabili. Quello che il lavoratore sfruttato dall'industria dell'abbigliamento europea si aspetta dalla RSI può spaziare da un salario che gli permetta non solo la sopravvivenza, il diritto ad andare in bagno durante il turno di lavoro, una paga eguale per uomini e donne, il diritto di associazione, il riconoscimento dei danni causati da determinati tipi di produzione alla propria salute. Sebbene il mercato del lavoro, la stratificazione sociale e le aspettative dei destinatari della RSI siano in Europa molto diverse rispetto al resto del mondo, anche rispetto agli Stati Uniti dove comunque all'impresa viene riconosciuto un ruolo sociale tale da schiacciare la posizione dei sindacati, anche nel vecchio continente si riscontrano con allarmante frequenza casi in cui la responsabilità sociale d'impresa diventa una necessità per la conduzione di una vita normale dei lavoratori, dei consumatori e della società nel suo insieme. Può essere il caso degli operai del Regno Unito che per questioni di bilancio familiare hanno un'alimentazione particolarmente scorretta, o quello delle cassiere delle grandi catene dei supermercati che possono accedere al bagno solo quando concesso loro dal capo reparto¹, o ancora quello delle impiegate che non hanno figli per paura (quasi sempre legittima) di essere licenziate, o il caso del crescente calo di sindacalizzazione dei dipendenti delle multinazionali, o quello delle vittime dell'Enichem di Marghera che hanno visto spegnersi con il recente processo ogni speranza di risarcimento monetario e morale. Questi e molti altri esempi sono il sintomo allarmante di una struttura sociale che si è ammalata poiché il potere di pochi è tornato (o, meglio, non ha mai smesso) di determinare l'esistenza dei più: oltre all'oligopolio delineatosi dall'entrata in gioco delle multinazionali che vizia pesantemente il mercato dei beni (a scapito dei consumatori) e del lavoro, limitandolo e governandolo a propria discrezione, nell'ultimo decennio si è intensificata la sovrapposizione di

¹ Curcio R. (a cura di), "L'azienda totale", ed. Sensibili alle foglie, Cuneo 2002

personaggi di rilievo dell'industria con i politici governanti² creando di fatto una rinnovata oligarchia socio-economica che detta le leggi della nascente Europa. Da qui il ragionamento va da se: se le grandi imprese godono di un potere economico tale da interferire pesantemente con il lavoro dei rappresentanti dei cittadini, e se, a maggior ragione, i dirigenti di tali imprese e i dirigenti politici dei diversi Stati nazionali nonché dell'unione Europea sovente sono le stesse persone, quale garanzia hanno i cittadini europei che il soggiacente conflitto d'interessi non vada a minare il loro benessere? Semplificando: se la normativa in materia d'ambiente è ridotta al minimo poiché la difesa dell'ambiente si basa sull'azione volontaria dei principali inquinatori, le imprese, e le persone che dovrebbero vigilare sull'efficacia di questo sistema sono le stesse che lo implementano, il rischio reale è che queste persone non siano validi garanti dei diritti dei cittadini in quanto già impegnati ad essere garanti dell'impresa che, o per legami diretti o per legami politico-economici, li appoggia. Sorge quindi, anche in Europa, il dubbio che le imprese abbiano *comunque* una o diverse responsabilità nei confronti della società circostante, e che non si possa lasciare alle imprese la libertà di scegliere quali siano le responsabilità di cui farsi carico, poiché queste saranno sempre inferiori alle responsabilità reali.

Per questo motivo è utile analizzare, senza la pretesa di essere omnicomprensivi, il mercato del lavoro e la società che ruota attorno ad esso sia in Italia che in Europa, nella speranza di comprendere quali siano le responsabilità reali delle grandi imprese europee nei confronti dei cittadini, e quali tra queste siano state riconosciute come tali, quali siano state lasciate al giudizio delle imprese, e quali dovrebbero essere inserite all'interno di un quadro normativo specifico penale.

L'Italia voluta dai costituenti era una Repubblica democratica fondata sul lavoro³: lavoro inteso come strumento di democrazia, garante della realizzazione personale. Lavoro come strumento di partecipazione alla creazione di ricchezza e progresso per la nazione intera, lavoro come garanzia di distribuzione della ricchezza e del benessere del Paese tra tutti i suoi cittadini. Il lavoro, la pietra angolare della società nuova che nasceva allora.

L'Italia di oggi sembra essere un'altra cosa. Con un tasso di disoccupazione pari al 8,3%⁴ il lavoro sembra più che altro un privilegio. Nel marasma della precarizzazione, della delocalizzazione produttiva e della competitività aziendale, ottenere un lavoro sembra, trascurando l'isola felice del Nord-Est, una corsa ad ostacoli⁵.

² E' sufficiente pensare all'attuale Governo italiano o alla Commissione europea...

³ "L'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro." articolo 1, comma 1 della Costituzione italiana

⁴ Dati Istat, rilevazione del luglio 2003

⁵ "In Italia lavora regolarmente solo un cittadino su due tra 15 e 65 anni e solo il 42 per cento delle donne: le percentuali più basse d'Europa · solo un cittadino su due paga il sistema previdenziale, mentre nei Paesi più evoluti si raggiungono livelli superiori al 70 per cento · in Italia, sono

In quest'Italia contemporanea che si vuole globale prima ancora che europea l'unica cosa che sembra essere diventata davvero flessibile sono i diritti dei lavoratori dipendenti. I costi sociali della flessibilità possono essere molto alti.

Ma l'Italia, seppure con le sue peculiarità, non è certo un caso isolato in Europa né tantomeno nel resto del mondo.

Innanzitutto in Paesi come l'Italia, dove la domanda di manodopera poco qualificata sembra essere più bassa che altrove, flessibilità equivale a precarizzazione. I lunghi tempi di disoccupazione tra un impiego e l'altro rendono impossibile la pianificazione di una famiglia, dell'acquisto di una casa o di un qualsiasi investimento di una certa portata. Rendono dunque difficile il normale svolgimento della vita.

L'approvazione della legge n.30 del 14 febbraio 2003, meglio conosciuta come legge Biagi, oltre ad introdurre percorsi formativi più funzionali al lavoro e a riorganizzare le agenzie di lavoro, regola le forme di lavoro che tipicamente sono causa della precarizzazione.

In particolare modo i contratti a tempo determinato (ovvero, il lavoro interinale) e i contratti di part-time e simili pongono il lavoratore in una posizione di forte insicurezza e debolezza: da una parte i contratti a tempo determinato, come per altro i contratti di formazione, forzano psicologicamente il lavoratore a compiacere in ogni modo il datore di lavoro nella speranza che il contratto venga rinnovato, dall'altra i lavoratori part-time non si sentono parte integrante dell'impresa e raramente dimostrano alcun interesse per le attività sindacali, anche se queste riguardano loro direttamente.

Inoltre, con la diffusione dei contratti a scadenza fissa, l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori è da anni privato del suo significato dalla realtà dei fatti.

L'insicurezza è aggravata in Italia dalla presenza di una popolazione straniera residente di 1.270.553⁶. Sebbene la presenza straniera nel nostro Paese sia decisamente inferiore rispetto ad altri Paesi europei⁷, e sebbene essa rappresenti una risorsa inestimabile per un paese sempre più

disoccupate 9 persone su 100 (18 in alcune aree del Mezzogiorno); in particolare, molto debole è nel mercato del lavoro la condizione delle donne, degli adulti over 45 e dei giovani · i giovani italiani abbandonano precocemente i percorsi scolastici e partecipano ad attività formative meno dei coetanei europei, ma in Italia la disoccupazione giovanile e la disoccupazione di lungo periodo (più di dodici mesi senza lavoro o formazione) è a livelli tra i più alti d'Europa · l'Italia senza lavoratori del Nord-Est si contrappone all'Italia senza lavoro del Mezzogiorno; l'assenza di adeguati servizi all'impiego aggrava le caratteristiche strutturali e permanenti nel tempo della disoccupazione meridionale · il lavoro nero e irregolare assume in Italia dimensioni molto superiori rispetto alla media degli altri Paesi europei superando – secondo stime recenti - i cinque milioni di posizioni lavorative”, www.welfare.gov.it, presentazione della Legge Biagi sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

⁶ www.istat.it

⁷ Gli stranieri rappresentano nel nostro Paese solamente il 2,2% della popolazione, contro il 9,0% della Germania, il 5,6% della Francia o il 3,8% del Regno Unito, www.istat.it.

vecchio⁸, essa costituisce un “rischio sociale” che le amministrazioni locali e governative devono impegnarsi a trasformare in arricchimento. Infatti, il pericolo che può derivare da una popolazione straniera spesso povera e sotto istruita, al di là degli allarmismi legati alla criminalità internazionale (che notoriamente esiste e si diffonde attraverso una parte minoritaria di stranieri che comunque si appoggiano a reti europee), o peggio ancora alla purezza dei costumi e della cultura, è quello che i lavoratori immigrati entrino in competizione con quelli italiani: essi sono infatti disposti solitamente a sottostare a turni di lavoro più lunghi e talvolta sotto pagati. Per la legge degli standard esposta al paragrafo 1.3, se alcuni cittadini accettano di limitare i propri diritti è probabile che lo standard che riguarda tali diritti si abbassi anch'esso, ovvero se alcuni cittadini sono disposti a lavorare di più senza farsi pagare lo straordinario come tale è probabile che l'impresa assuma solo coloro che sono disposti a fare altrettanto. E ciò è maggiormente vero in un sistema di lavoro precario dove una volta assunti a tempo determinato non si ha la certezza di venire assunti nuovamente allo scadere del contratto, per cui si è disposti a sottostare maggiormente a soprusi.

A questo tipo di competizione tra cittadini italiani, e lo stesso discorso vale per il resto d'Europa, si va ad aggiungere quella tra lavoratori di paesi industrializzati ad economia di mercato e lavoratori residenti in PVS, e in particolare modo nei Paesi di nuova industrializzazione come l'India o il Brasile. Competizione creata dalla globalizzazione produttiva delle multinazionali, che attraverso la minaccia implicita della delocalizzazione produttiva godono di un potere contrattuale decisamente superiore a quello dei sindacati e delle associazioni dei lavoratori⁹. Marshall¹⁰ riporta come le imprese americane abbiano cercato di competere con i PVS principalmente riducendo i propri stipendi e trasferendo parte della produzione in Paesi dove gli stipendi sono più bassi, contribuendo così al generale abbassamento degli stipendi negli USA registrato negli anni '90 rispetto agli anni '70. Inoltre Cohen¹¹ nota come nello stesso periodo negli Stati Uniti si sia registrato un fortissimo calo nel livello di sindacalizzazione dei lavoratori del settore privato (dal 35 al 10%).

⁸ “[...]le previsioni demografiche per quest'area hanno messo in luce come nel prossimo futuro la combinazione tra le dinamiche di (scarsa) crescita della popolazione e le caratteristiche strutturali del sistema economico renderanno necessario l'ingresso di consistenti flussi di immigrati”. Dati ISTAT, Bilancio demografico anno 2000, p.2

⁹ “Grazie alla maggiore libertà negli scambi e nei flussi di capitale, le imprese nel mondo industrializzato affrontano una forte competizione da parte dei PVS, dove i salari e altre condizioni di lavoro sono più vantaggiose per gli imprenditori. I sindacati hanno la tendenza a percepire ed analizzare la nuova situazione in modo disastroso perché permette alle compagnie straniere di aumentare le loro quote di mercato nei PVS. Per loro questo si tradurrà in perdita di posti lavoro e in un rallentamento nella creazione di nuovi impieghi nei Paesi industrializzati perché ora le imprese possono spostarsi e investire all'estero”. Raynauld A., Vidal J.P., “Labour Standards and International Competitiveness”, Edward Elgar Publisher, Glos (R.U.) 1998 , p. 6

¹⁰ Citato in Raynauld A., Vidal J.P., “Labour Standards and International Competitiveness”, Edward Elgar Publisher, Glos (R.U.) 1998 , p. 7

¹¹ Ibidem, p.7

Per rispondere all'asimmetria di potere tra i dirigenti delle multinazionali e i lavoratori delle stesse, sono stati istituiti i Comitati Aziendali Europei (CAE), a cui le aziende hanno l'obbligo di comunicare tutte le decisioni relative a eventuali trasferimenti della produzione.

I CAE, sono Comitati che, composti da rappresentanti dei lavoratori e della Direzione aziendale, si possono costituire in aziende multinazionali con sede in Paesi dell'Unione europea. Essi rappresentano un elemento centrale per l'allargamento delle relazioni industriali in Europa. Attraverso i CAE è infatti possibile stipulare accordi innovativi, a livello d'impresa, in aree di particolare interesse, come la sicurezza sul lavoro, salute, parità di trattamento, formazione continua. Qualsiasi accordo tra CAE e imprese deve rispettare la legislazione e i contratti collettivi in vigore.

Sono degli anni '70 le prime proposte di coinvolgimento dei lavoratori e delle organizzazioni nei processi decisionali delle grandi imprese a statuto europeo ("informare e consultare i lavoratori e i loro rappresentanti in tema di innovazioni tecnologiche conformemente alla legislazione, agli accordi e alla pratica vigenti negli Stati membri") ma le proposte vanno avanti per tutti gli anni '70 e '80 senza ottenere il consenso, che allora doveva essere unanime, degli Stati membri.

Intanto i processi di ristrutturazione industriale, di concentrazione e fusione a livello transnazionale, di chiusura e ridimensionamento degli impianti diventano sempre più incisivi, rilanciando il dibattito sulla costituzione dei Comitati d'impresa di livello europeo. In questo contesto, la Commissione presenta nel dicembre del '90 una nuova proposta, ma è solo dopo l'entrata in vigore dell'Accordo sociale allegato al Trattato di Maastricht (1° novembre 1993), che si apre la strada alla sua approvazione.

Dopo il Vertice di Corfù (giugno '94) viene infatti approvata dal Consiglio dei Ministri del lavoro e degli Affari sociali (22/9/94) la Direttiva concernente "la costituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e gruppi di imprese di dimensione comunitaria".

Nella pratica delle relazioni sindacali il problema della divulgazione delle informazioni assume una rilevanza sempre maggiore. I dirigenti sono sempre riluttanti nel collaborare alla divulgazione delle informazioni, in quanto esse spesso attengono (come nel caso della delocalizzazione) a questioni d'importanza strategica per l'azienda. Tuttavia, anche l'OIL si è pronunciato a favore del diritto dei lavoratori a conoscere le strategie dell'azienda quando esse sono collegate alla situazione presente e futura dei lavoratori. La Raccomandazione n.129 concernente le comunicazioni all'interno dell'azienda invita i dirigenti a divulgare tra il personale tutte le informazioni relative alle condizioni generali di lavoro, inclusi ovviamente delocalizzazione e downsizing, sul tipo di impiego e sulle qualificazioni richieste dall'azienda, sulla sicurezza e sulla salute sul luogo di lavoro, sulla

prevenzione degli incidenti, sulle procedure per esaminare le controversie di lavoro, sulla politica del lavoro in generale, sulla politica della casa, delle ferie, dei risparmi e delle facilitazioni bancarie, sulla previdenza sociale, e in generale su tutte le decisioni dell'impresa che riguardano in qualche modo i lavoratori ed i loro rappresentanti¹².

E' dunque evidente come il mercato del lavoro europeo si stia allontanando sempre più dall'Europa sociale¹³ voluta dalle associazioni dei consumatori e dalla società civile nel suo insieme. Il mercato del lavoro europeo, fortemente condizionato dal sistema produttivo delle multinazionali¹⁴, sta modellando un'Europa certamente prospera dal punto di vista economico, ma sempre più povera dal punto di vista dei diritti e delle libertà individuali. In sostanza, un'Europa ben misera, poiché non è l'opulenza che garantisce la crescita individuale, la solidarietà e la libertà dei cittadini, ma bensì i diritti.

Essendo questo discorso valido ovunque, è fondamentale assicurarsi che i diritti conquistati da alcuni Paesi divengano un modello per gli altri, anziché viceversa. Inoltre va sottolineata la sovranità e la responsabilità dei legislatori e dei governi nell'evitare che il comportamento di privati (in questo caso delle multinazionali) possa mettere in pericolo le garanzie sociali affermatesi nei propri territori. La definizione di standard internazionali per la difesa dei lavoratori può assolvere a questo duplice compito: portare i diritti fondamentali dove mancano ancora e al tempo stesso individuare nei governi i responsabili della difesa di tali standard.

Dott.ssa Sabina Nicoletta

¹² Casale G., "Elementi di diritto internazionale del lavoro", Università degli Studi di Siena, Siena 1999, p. 76

¹³ Vari autori sono concordi nel riconoscere un modello europeo di cittadinanza, basato sui valori della democrazia e delle libertà individuali, e come Raynauld e Vidal (ibidem, p. 13) aggiungono, anche sui sindacati liberi, sull'economia di mercato, sulle pari opportunità, sulla protezione sociale e sulla solidarietà.

¹⁴ Il potere detenuto dalle multinazionali sembra anch'esso frutto di economie di scala: nonostante infatti esse non rappresentino che una minima parte dell'impiego (soprattutto nel caso italiano), le grandi dimensioni permettono loro di contare più delle PMI. Per maggiori approfondimenti si rimanda all'ultimo capitolo.