

# LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE E IL DIRITTO DEL LAVORO

di ARMANDO TURSI

## La responsabilità sociale delle imprese: un tema sfuggente per il diritto del lavoro

Posto di fronte a un tema quale quello della responsabilità etico-sociale delle imprese, il giurista, e in particolare il giuslavorista, avverte un certo imbarazzo, derivante dall'immediato profilarsi di una nutrita serie di dubbi e problemi preliminari, anche di spessore teorico rilevante. Anticipo subito che tali problemi attengono alla stessa nozione di RSI, ai suoi fondamenti teorici, a cominciare dal suo rapporto con l'etica; quindi, e solo di conserva, al suo rapporto con il diritto.

E' certo possibile analizzare, descrittivamente, il rapporto tra RSI e diritto del lavoro, prescindendo da tali domande: lo si può fare, ad esempio, partendo da una definizione data, quale quella adottata dalla CE nel libro verde del 18.7.2001 ("integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ecologiche nelle operazioni commerciali e nei rapporti delle imprese con le parti interessate"); una nozione che implica, oltre che un "*going beyond compliance*", altresì, per quanto riguarda l'area sociale, un "*investing more into human capital*", in attività quali "*training, working conditions, management-employee relations*".

Così facendo, però, non solo si trascurerebbero altre, possibili nozioni pure proponibili, ma, soprattutto, ci si priverebbe della possibilità di sciogliere i dilemmi cui l'analisi dei cennati rapporti conduce, e dei quali gli stessi documenti comunitari offrono un ampio campionario: per esempio, e tipicamente, quelli tra dipendenti e altri *stakeholders*, tra i dipendenti e i disoccupati o gli occupati in altre imprese, o tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e istanze rappresentative degli altri *stakeholders*, ecc...

Più radicalmente, ci si priverebbe della possibilità di valutare la plausibilità delle contrapposte opzioni (volontaristica o normativo-regolatoria), e le concrete modalità di implementazione di ciascuna di esse.

Quindi il giurista, ancora una volta, è costretto a guardare dentro al problema della RSI, superando gli steccati disciplinari, e per di più, cimentandosi con problemi che appaiono, già a una prima ricognizione extradisciplinare, sorprendentemente immaturi sotto il profilo teorico.

E' necessario che anche il giurista s'interroggi, da un lato, sui fattori alla base dello sviluppo della RSI e sulle caratteristiche strutturali e funzionali delle esperienze in atto; dall'altro, sui fondamenti teorici e addirittura filosofici del tema. Che ciò sia necessario, ce ne rende edotti la semplice osservazione che sono comunemente utilizzate in maniera promiscua espressioni quali "responsabilità sociale" e "responsabilità etica" delle imprese; oppure si dà per scontato che "etica e competitività" vadano, almeno nel lungo periodo, di pari passo, e che ciò costituisca una ragione sufficiente, se non l'unica, per coltivare il tema della RSI.

## Caratteristiche strutturali e funzionali della RSI nell'impostazione del "Libro Verde" della Commissione Europea

Nella visione del "Libro verde" della CE, la RSI si individua nella circostanza che le imprese "decidono di propria iniziativa di contribuire a migliorare la società ..., assumendo le necessarie responsabilità nei confronti dei dipendenti e, più in generale, di tutte le parti interessate all'attività dell'impresa ma che possono a loro volta influire sulla sua riuscita".

La fondamentale finalità di tale assunzione di responsabilità è colta nel "messaggio fondamentale della strategia di sviluppo sostenibile adottata dal Consiglio europeo di Goteborg, nel giugno 2001, secondo la quale nel lungo termine la crescita economica (e) la coesione sociale ... vanno di pari passo" (dal che parrebbe emergere una contrapposizione tra uno *short-termism* strategico "buono" e un *middle-termism* strategico "cattivo", che se non sbaglio evoca per gli economisti problemi teorici affatto scontati).

I fattori che alimentano tale evoluzione sono identificati mercé la sostanziale riconduzione ai processi di trasformazione dell'economia, della società e delle istituzioni politiche innescati dalla *digital divide* e dalla globalizzazione dei mercati.

Quelle che il "libro verde" chiama "nuove preoccupazioni e attese dei cittadini, dei consumatori, delle pubbliche autorità e degli investitori in vista della mondializzazione e delle trasformazioni industriali di grande portata", sono infatti, nell'analisi di Stefano Zamagni, da un lato, l'irrompere sulla scena del "consumatore-cittadino" in luogo del "consumatore-cliente", reso possibile "dalle reti di comunicazione" create dalla nuove tecnologie; e dall'altro, i timori indotti nei governi nazionali e locali dagli effetti dello "sradicamento spaziale" delle imprese, ossia dallo scollamento tendenzialmente strutturale e permanente tra i mercati globali di riferimento e i luoghi della produzione, che sono però anche i luoghi della politica e del diritto. Non è un caso che l'Europa abbia preso a preoccuparsi seriamente di tali effetti solo da quando essi hanno cominciato a prodursi con evidenza e incisività insopportabili per la culla del *welfare State*: dopo il profetico appello rivolto da Jacques Delors nel 1993 alle imprese europee, la RSI irrompe con violenza nell'agenda europea sostanzialmente con la crisi Renault del 1997, per conquistare rilievo centrale nelle politiche comunitarie a partire dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000.

La "trasparenza arrecata dai mezzi di comunicazione e dalle tecnologie moderne dell'informazione e della comunicazione nell'attività delle imprese" ha fatto il resto: oggi l'impresa globale è permanentemente e globalmente nel mirino, soprattutto in quello degli evoluti consumatori-cittadini del mondo industrializzato; e tanto più, quanto più è globale.

Si spiega, così, che la RSI di cui oggi si parla non abbia nulla a che vedere con le prassi caritatevoli e filantropiche del secolo XIX - superate poi in Europa (ma non nel mondo anglosassone) dall'avvento dello stato sociale - , ma costituisca, invece, "un processo di gestione dei rapporti (dell'impresa) con tutta una serie di parti interessate che possono realmente influire sul suo libero funzionamento". "Gli argomenti commerciali", insomma, "sono chiari", e inducono a considerare la RSI "come un investimento e non come un costo".

E così, da Lisbona in poi, la RSI è assurta a precondizione per la realizzazione di un'"economia della conoscenza dinamica e competitiva basata sulla coesione sociale": dopo Lisbona (Consigli europei di Nizza, Stoccolma, Goteborg) la questione non è più stata se promuovere la RSI, ma come farlo.

Il cammino intrapreso dalla CE era peraltro accompagnato da percorsi paralleli a molteplici livelli, in altri contesti istituzionali.

### La RSI nella recente esperienza nazionale e internazionale

Così, al livello nazionale, Paesi come la Danimarca, il Regno Unito, la Francia, la Germania varavano misure di diversa natura e vincolatività: in Francia, il bilancio sociale è obbligatorio per legge dal 1977 nelle grandi e medie imprese; mentre tra il 1999 e il 2001 Gran Bretagna, Francia e Germania hanno introdotto l'obbligo per fondi pensione e/o fondi comuni di investimento di rendere conto della loro politica di investimento socialmente responsabile; sempre nel Regno Unito, dal marzo 2000 è stato addirittura istituito un Ministero della responsabilità sociale delle imprese, mentre la Danimarca già dal 1994 ha lanciato una campagna di promozione della RSI (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - EFILWC* 2003).

Al livello internazionale, il tema era affrontato, da epoca in verità più risalente e in connessione con gli investimenti delle società multinazionali nei Paesi in via di sviluppo (PVS), soprattutto nelle sedi ONU, OIL e OCSE, rispettivamente, con l'adozione dell'iniziativa "*Global Compact*" (ONU 2000), la "dichiarazione tripartita OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale" (risalente al 1977 ma rivista nel 2000), e i "principi direttivi OCSE per le imprese multinazionali" (risalente al 1976 ma anch'essa rivista nel 2000).

Si tratta di iniziative che rispondono a una logica, almeno in un primo tempo, parzialmente diversa, e sulle quali svolgerò qualche ulteriore riflessione più avanti. Per ora mi limito a osservare che in esse si concretizza il tentativo di elaborare una sorta di codice etico-sociale destinato alle imprese multinazionali operanti nei PVS e in buona sostanza costituito dal nucleo essenziale delle norme OIL in materia di libertà di associazione sindacale, abolizione del lavoro forzato e infantile, non discriminazione.

Vi è poi un terzo filone di iniziative, molto meno organico e più disperso, ma estremamente significativo, costituito dall'adozione volontaria di codici etici da parte delle imprese multinazionali, prevalentemente sotto la spinta contingente delle pressioni da parte dell'opinione pubblica dei Paesi industrializzati, ma anche, e in misura non sempre adeguatamente valutata, in conseguenza delle caratteristiche oggettive dei mercati globali, che vivono in maniera sempre più evidente il conflitto tra l'innalzamento qualitativo delle richieste dei consumatori-cittadini della parte affluente del mondo - con la connessa esigenza di miglioramento degli standard qualitativi degli stessi processi produttivi - , e l'arretratezza sociale e istituzionale propria dei luoghi della produzione.

### La strategia comunitaria in materia di RSI

In un contesto così complesso e diversificato, la CE si pone il problema di "arrecare un valore aggiunto alle azioni esistenti e di completarle: lo "specifico comunitario" viene, così, individuato, con atteggiamento apparentemente minimalista, nell'"instaurazione di un quadro globale europeo destinato a favorire la qualità e la convergenza delle procedure osservate nel settore della responsabilità sociale delle imprese".

Accanto a questo obiettivo, per così dire, sostanziale, è forte nel "libro verde" la preoccupazione di "garantire una valutazione efficiente e una verifica indipendente delle procedure di responsabilità sociale delle imprese", al fine di renderle credibili, oltre che intrinsecamente efficaci.

Si profila così quello che mi pare essere il nocciolo duro della proposta della Commissione in tema di RSI: investire tutte le energie istituzionali possibili su un tema considerato di rilievo strategico per il progetto europeo (l'"obiettivo di Lisbona" è sempre sullo sfondo), compatibilmente però col *self-restraint* imposto dalle caratteristiche intrinseche e dalla stessa natura del problema, che da un lato non appare suscettibile di soluzioni di tipo regolativo omologanti, e dall'altro è trasversalmente e indifferenziatamente riconducibile a pressoché tutte le materie riversate sia nel titolo VIII che nel titolo XI del trattato, e dunque a materie che o esulano dalle competenze regolative della Comunità e sono semmai assoggettabili al metodo del coordinamento aperto, o sono comunque assoggettate al principio di sussidiarietà e di proporzionalità, di cui all'art. 5 TCE.

Del resto, è la stessa assunzione definitoria della RSI in termini volontaristici a escludere in radice la possibilità di un intervento regolatorio forte: il ruolo della CE non può che essere quello di promuovere e sostenere l'iniziativa volontaria delle imprese, e il massimo di normatività ipotizzabile non può che essere l'imposizione di procedure di trasparenza, che rendano possibile all'opinione pubblica, ai lavoratori e

alle autorità, e in generale agli *stakeholders*, accertare se un'impresa è SR, in che cosa consista il suo essere SR, e quale sia l'efficacia e la qualità di tale affermata RS.

Ma anche su questo la cautela è massima: nel passaggio dal "libro verde" alla comunicazione dell'anno successivo, anzi, si registra l'assestamento della CE su posizioni strettamente volontaristiche anche con riguardo a quest'ultimo aspetto, che pure ha evidenziato difformità di vedute assai nette tra le imprese e i sindacati dei lavoratori.

In sostanza, la CE si riserva un ruolo di "incubatrice" delle prassi migliori in tema di RSI, fornendo "maggiori informazioni riguardo agli effetti positivi della RSI sulle imprese e la società (cd. "*business case*"), rafforzando lo scambio di esperienze e buone pratiche, facilitando (ma non imponendo) la convergenza e la trasparenza di tali pratiche e degli strumenti della RSI (comunicazione CE 2.7.2002).

Alla fine, non ci si spinge oltre l'istituzione di un "Forum multilaterale europeo sulla RSI", tra i cui compiti rientra anche quello di definire, entro la metà del 2004, "linee direttive universalmente riconosciute ... per la misurazione delle prestazioni, l'elaborazione di relazioni e la loro convalida", ... nel rispetto", tra l'altro, "delle convenzioni fondamentali dell'OIL": ben lontani, dunque, dall'obbligo di pubblicare un bilancio sociale, introdotto fin dal 1977 in Francia, o dal "codice di condotta europeo" ipotizzato nella risoluzione 15.1.1999 del Parlamento Europeo sulle "Norme comunitarie applicabili alle imprese europee che operano nei PVS".

Ma lontani anche dal *Trustee Act* britannico del luglio 2000, che ha imposto agli amministratori dei *pension funds* di comunicare la loro politica di investimento socialmente responsabile; così come dalla recentissima iniziativa del Governo italiano, che ha introdotto analoga previsione nella cd. "delega previdenziale" (d.d.l. S 2058, 421 - 1393°, art. 1, c. 2, lett. l): in materia, la comunicazione del 2002 si limita ancora una volta a un mero "invito" rivolto ai "regimi professionali di pensione e ai fondi d'investimento nel commercio al dettaglio" affinché indichino "se e in che termini essi tengano conto di fattori sociali, ambientali ed etici nelle loro scelte di investimento".

Emerge, d'altro canto, una tendenza a risolvere in chiave tutta procedurale il problema dell'implementazione della RSI, che in certa misura si scontra con il forte accento posto sull'esigenza di coinvolgere le PMI: qui il problema, o forse l'equivoco latente, è quello tra il modello della *public company* o comunque della grande impresa fortemente strutturata, in cui la separazione tra proprietà e *management* rende necessario e possibile formalizzare procedure di controllo sull'operato del *management*, e le PMI o addirittura le microimprese che costituiscono l'ossatura dell'economia europea e italiana in particolare, relativamente alle quali può risultare penalizzante l'opinione corrente in materia, secondo cui la RSI non va confusa col *social commitment* e con le attività di assistenza e beneficenza. Qui forse si può segnare, almeno nelle intenzioni, un punto a favore dell'impostazione del Governo italiano, che ha ritenuto di includere il *social commitment* nella RSI, attirandosi peraltro forti critiche (Vitale 2004).

## La dimensione interna della RSI e la *high road* alla competitività

Profili problematici non minori, però, emergono dall'analisi dei contenuti sostanziali della RSI, come risultanti dai documenti comunitari.

Un'analisi dettagliata della proposta comunitaria di definizione della cd. "dimensione interna" della RSI sarebbe inutilmente pedante: il rilievo sostanziale da farsi è che la CE si sforza di definire tale dimensione con un approccio che appare forse eccessivamente ingenuo nella sua pretesa di superare antinomie che hanno storicamente connotato il tema della RSI, come quelle tra grandi e piccole imprese, imprese globalizzate e imprese nazionali (ce ne sono ancora), imprese ad alta tecnologia e imprese *labour intensive* specie di servizi, e non ultima, la differenziazione forse più rilevante, quella tra la visione che del problema della RSI hanno i Paesi industrializzati e i PVS.

Così, la dimensione interna della RSI viene declinata secondo il noto modello della *high road* alla competitività, che comporta alti salari, elevata qualificazione, formazione continua, anticipazione degli effetti del cambiamento e *job retention*, scontando tuttavia un certa astrattezza, che non tiene conto, da un lato, dell'ampia presenza di settori a non elevata professionalità, degli interessi dei disoccupati oltre che di quelli degli occupati, della differenziazione tra gli interessi dei *core workers* e dei *contingent* o *peripheral workers*, dall'altro, della possibile valenza protezionistica che tali standard europei di protezione del lavoro possono manifestare ove applicati meccanicamente nei PVS.

## Le aree di incontro tra la responsabilità sociale delle imprese e il diritto del lavoro

Diritto del lavoro e RSI s'incontrano su molteplici terreni, ma generano pure molteplici antinomie.

Le indagini sociologiche dicono che per l'opinione pubblica e, in particolare, i consumatori, è etica l'impresa che, tra l'altro, "tratta equamente i dipendenti" (77%), "riduce gli abusi sui diritti umani nel mondo" (55%), aiuta a ridurre la differenza tra ricchi e poveri" (46%). Parimenti, si reputa etica l'impresa che sia in grado di "fornire prodotti di buona qualità al prezzo più basso possibile" (60%).

Per le imprese che si ritengono o sono ritenute *socially responsible*, invece, i temi che vengono avvertiti come di maggiore impatto sui processi di implementazione della RSI sono due: la gestione del cambiamento e il rapporto con i *subcontractors* nell'attuale contesto di delocalizzazione globale (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2003). A ben vedere, non si tratta di una diversa sensibilità tematica, ma di un diverso approccio: le imprese focalizzano i problemi delle condizioni di lavoro, della formazione, del dialogo sociale, dell'impatto sui mercati

del lavoro interni ed esterni, in occasione (di) e in connessione con la necessità di fronteggiare efficacemente processi di cambiamento.

-

### La dimensione domestica della RSI: *job protection* e fidelizzazione

Sul primo versante, vengono essenzialmente in rilievo i riflessi della globalizzazione sui mercati del lavoro domestici dei Paesi più industrializzati: in quest'ambito, il Libro verde comunitario focalizza i temi della gestione delle risorse umane, della tutela della salute e sicurezza nel lavoro, dell'adattamento alle trasformazioni. E' considerata socialmente responsabile, infatti, l'impresa che mostra un approccio proattivo, anticipatore e collaborativo nei confronti delle rappresentanze sindacali: approccio che, in un contesto di relazioni industriali mature quale quello europeo, si concretizza, per un verso e dalla prospettiva delle imprese medio-grandi, nell'anticipazione ("*in good time*") delle procedure di informazione e consultazione previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva; dall'altro, e dalla prospettiva delle piccole imprese, nell'applicazione volontaria di tali procedure.

D'altro canto, la RSI può influenzare il modo e l'intensità con cui l'impresa attiva il "piano sociale" (ormai imposto dal diritto sociale comunitario ben al di là dei confini geopolitici del "capitalismo renano"), si impegna nelle attività di *job reassignment* e di *job creation*, collabora attivamente coi servizi per l'impiego.

In sostanza, quel che si auspica è la diffusione ad ampio spettro del modello protettivo ispirato alla *high road* (Regini) alla competizione e allo sviluppo, che punta sulla stabilità e sull'elevata qualità dell'occupazione, e dunque attribuisce un implicito disvalore alla flessibilità cd. "numerica" e "tipologica".

L'altra faccia della medaglia - potrebbe argomentarsi - è costituita da un altrettanto implicito scambio tra la RSI nella protezione dell'occupazione, e una maggiore flessibilità funzionale, che si nutre di un maggiore grado di collaborazione e fedeltà. Ciò è palese, per esempio, nel "Libro bianco sul mercato del lavoro" del Governo italiano del 2001, laddove, si sottolinea che "la RSI, intesa come investimento in capitale umano, può rappresentare una scelta strategica vincente per l'impresa, nel senso di migliorare il rendimento dei dipendenti, generando maggiori profitti, e allo stesso tempo destando una crescente attenzione nei consumatori e negli investitori", presentandosi dunque la RSI come strumento fondamentale di "fidelizzazione" dei lavoratori.

Volendo affidarsi a una sintesi estrema, si potrebbe allora affermare che la RSI gioca, nel contesto dei processi di cambiamento che coinvolgono le imprese europee, il duplice ruolo di strumento di *job protection* e di fidelizzazione, e dunque di contrasto alla flessibilità tipologica e numerica, e di incentivo a quella funzionale delle imprese.

### La dimensione domestica della RSI: i sindacati

E' ben comprensibile, in questo quadro, la cautela con la quale le organizzazioni sindacali hanno accolto, nel processo di consultazione esperito sulla scorta del "libro verde comunitario", le analisi e le proposte della Commissione: trapela, dietro quella cautela, il timore di una declinazione della RSI in termini di comunicazione unilaterale e diretta tra *management* e dipendenti, a danno della dimensione collettiva, se non propriamente conflittuale, delle relazioni industriali.

Né può ritenersi casuale che, nel dibattito sulla RSI, uno spazio di gran lunga minore rispetto a quanto potesse immaginarsi è stato conquistato dalle tematiche, pur ben presenti nella legislazione comunitaria, della partecipazione e della democrazia industriale, i cui frutti più maturi sono costituiti dalla direttiva n. 94/45 sui CAE, dal regolamento n. 2157/2001 e dalla direttiva n. 2001/86 sullo statuto di società europea, e soprattutto dalla direttiva quadro n. 2002/14/CE sull'informazione e consultazione dei lavoratori nella CE. Direttiva, quest'ultima, dal contenuto oggettivamente adiacente alle tematiche della RSI - informazione sull'evoluzione delle attività dell'impresa e della situazione economica; informazione e consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione aziendale, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste in caso di minaccia all'occupazione; informazione e consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro - , e per di più destinata a incidere in profondità nelle relazioni industriali, perché applicabile a tutte le imprese con meno di 49 dipendenti (che, pur ammontando al solo 3% del totale delle imprese europee, occupano la metà dei lavoratori dell'UE).

### La dimensione domestica della RSI: il rapporto tra i dipendenti e gli altri *stakeholders*

Ma esiste pure, ed è meno considerata di quanto meriterebbe, anche a livello comunitario, una diversa prospettiva analitica della RSI, ed è quella che focalizza il ruolo dei dipendenti (e delle loro rappresentanze) di un'impresa socialmente responsabile, nei rapporti con gli altri *stakeholders*.

Il problema delicato che questo rapporto pone è quello di evitare che la specificità delle relazioni industriali si perda nell'indistinta congerie della pluralità degli altri *stakeholders*, e ne risulti conseguentemente depotenziata la legittimazione politica nei processi decisionali aziendali (EFILWC 2003). Si potranno, allora, ipotizzare reti intercomunicanti di relazioni tra i diversi *stakeholders* e tra questi e il *management*, ma senza che ciò possa condurre a una subordinazione o confusione delle rappresentanze del personale con gli altri *stakeholders*.

### La dimensione domestica della RSI: i dipendenti come "strumento" della RSI

Anche sotto un diverso profilo, poi, il rapporto tra responsabilità sociale "interna" (nei confronti dei dipendenti) ed "esterna" (nei confronti degli altri *stakeholders*) risulta problematico: ed è quello che considera i dipendenti stessi come veicolo della RSI.

Chiari esempi in tal senso si rinvengono nel pubblico impiego e nei servizi pubblici, ove codici di condotta, codici etici e specifici doveri giuridici posti a garanzia degli interessi degli utenti prefigurano una crescente dilatazione dei doveri del dipendente pubblico.

Nel "codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" (d.m. 28.11.2000), emanato ai sensi dell'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001 (testo unico del lavoro nelle pubbliche amministrazioni) - da recepire nei contratti collettivi e da coordinare con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare - , si stabilisce, per esempio, che "il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione": principio di ispirazione quanto mai apprezzabile, ma che, postulando la diretta corresponsabilizzazione del pubblico dipendente in un rapporto - quello con l'utenza - disciplinato con norme pubblicistiche e comunque secondo modelli autoritativi e non paritari, implica un aggravamento dell'obbligo di diligenza e collaborazione, squilibrato rispetto alle fonti di disciplina del rapporto di lavoro.

Si profila così una quanto meno potenziale tensione tra doveri etici e burocratismo *organisation-induced*: tensione che si fa palese laddove si dice che "il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore". Ci si può spingere, in casi siffatti, a postulare, per esempio, un obbligo di disapplicare le circolari "non etiche" ? (e non ne mancano di certo).

Su un piano più generale, poi, la dimensione "interna" della RSI è suscettibile di evocare addirittura una nuova "antropologia del lavoro": le nuove filosofie e tecniche di "*Human Resources Management*" (HRM) puntano, infatti, su capacità diverse dalle competenze tecniche (capacità relazionali, senso dell'amicizia, predisposizione al rischio, creatività, ecc..), e il rischio di coinvolgere la sfera personale e di allargare l'ambito del dovuto cresce esponenzialmente, sollevando, in una visione ottimistica che non voglia contestare la stessa legittimità del fenomeno, quanto meno le questioni del giusto corrispettivo - anche nella logica proporzionalistica dell'art. 36 Cost. - e del coinvolgimento e della partecipazione effettiva del personale nella conduzione aziendale.

La dimensione "globale" e internazionale della RSI

Se spostiamo il discorso sul piano globale - sul piano, cioè, delle relazioni reciproche tra le imprese delocalizzate e i mercati del lavoro dei Paesi che costituiscono i terminali del processo di delocalizzazione ( sostanzialmente, i PVS) - , il quadro concettuale del problema cambia poi in maniera drastica.

Non che la tematica delle delocalizzazioni, del decentramento produttivo, delle cdd. "esternalizzazioni", non riguardi i mercati del lavoro domestici. In quest'ambito, quel che va segnalato è che il diritto - legale e contrattuale - è molto meno loquace; ma pure più timidi sembrano essere i passi mossi finora dalle imprese socialmente responsabili. A livello nazionale si registra addirittura un arretramento nei livelli legislativi di tutela, come nel caso italiano dell'appalto di servizi (v. l'art. 29, c. 2 del D. lgs. n. 276/2003, che ha eliminato la regola della parità di trattamento tra i dipendenti dell'appaltatore e quelli del committente in caso di appalto cd. " interno").

E', però, sul piano internazionale che il problema si pone in maniera più acuta, fino a integrare una diversa dimensione del problema della RSI, strettamente connessa, sul piano economico, con quello della liberalizzazione del commercio mondiale, e sul piano giuridico (ma vorrei dire etico-filosofico), con quello dei diritti dell'uomo.

Si profila in maniera sempre più chiara, in quest'ambito, un ruolo della RSI che si potrebbe definire in termini di "promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione" (Perulli 2001).

In particolare, le difficoltà cui da tempo va incontro il tentativo dei Paesi industrializzati di imporre ai PVS condizioni sociali della produzione analoghe alle proprie, o comunque più elevate, e quanto meno conformi agli standard internazionali elaborati in sede OIL e OCSE, hanno indotto le imprese globali a porre in essere strategie di RS a livello planetario, sotto l'impulso di un duplice ordine di fattori.

Non si tratta, infatti, solo di rispondere in termini di "reputazione" alla crescente domanda di consumo "etico" proveniente dai sofisticati cittadini-consumatori delle economie sviluppate, ma anche di adeguare la qualità delle catene produttive, ormai profondamente innervate in Paesi non solo geograficamente e politicamente, ma anche socialmente e culturalmente remoti, alla qualità della domanda.

Si scopre così, tutt'a un tratto, che mentre il lavoro si dematerializza in Occidente, si sta rimaterializzando in forme niente affatto precapitalistiche, ma semmai neo-fordiste, nei PVS: in Cina esistono fabbriche di scarpe con 8.000 addetti; la taiwanese Pou Chen - fornitrice di giganti globali quali Adidas, Timberland, Nike, Puma - ha 60.000 addetti ! E la produttività è elevatissima, non solo a cagione del basso costo del lavoro e delle precarie condizioni lavorative, ma anche e soprattutto per merito di un'organizzazione scientifica del lavoro capace di massimizzare l'efficienza di lavorazioni a elevatissima intensità di lavoro.

E' un modello che concilia alti standard qualitativi con un basso costo del lavoro, che le imprese globali americane ed europee hanno in un certo senso imposto, attraverso politiche di RSI che possono spesso definirsi "da manuale", oltre che pionieristiche, e che si sta diffondendo e consolidando per via emulativa. Si potrebbe anzi affermare che, oggi, le imprese più "socialmente responsabili" sono proprio le più "globalizzate".

Ma esiste un sottoprodotto di questo processo: la diffusione di un settore di economia informale in quegli stessi Paesi, poiché "le imprese operanti nel settore formale adempiono alle richieste di qualità e puntualità loro imposte dalle committenti trasferendo il costo degli eventuali imprevisti nel settore informale" (Sabel-O'Rourke-Fung, 2001).

Riemerge, così, l'istanza etica della RSI, depurata da quella "economica": eventuali strategie di RS poste in essere nei confronti dei soggetti dell'economia informale dei PVS non risponderebbero, infatti, a una logica strettamente economica, non sarebbero suffragate dal cd. "*business case*", dovrebbero appoggiarsi su giustificazioni strettamente etico-sociali.

E c'è pure da dubitare che possano reggersi sulle gambe delle sole teorie etiche "contrattualiste" di derivazione rawlsiana (Sacconi): a meno di non dilatare la nozione di "*stakeholder*" ben al di là non solo della nozione di "*those groups without whose support the organization would cease to exist*", accolta dallo *Stanford Research Institute*, ma al di là pure della più generosa nozione di "*groups or individuals who either influence or are influenced by a company's activity, in a positive or negative sense*", propugnata in sede comunitaria (EFILWC 2003); dilatata, per esempio, fino a includervi gli artigiani che lavorano la plastica con attrezzi rudimentali in sperduti villaggi della Cina, per la taiwanese Pou Chen, che a sua volta assembla le scarpe vendute dalla Nike.

C'è da dubitare, insomma, che abbia veramente e fino in fondo ragione chi afferma che i diritti e l'etica oggi marcino sulle gambe dell'economia e, in particolare, del commercio mondiale: anche perché una convinzione siffatta rischia non solo di tagliar fuori una parte consistente, e anzi maggioritaria, di coloro che risentono degli effetti dell'attività d'impresa (gli "*stakeholders*", filosoficamente parlando, sono infiniti); ma anche perché una RS economicamente fondata, costruita cioè a misura degli effetti razionalmente previsti e programmati dell'attività d'impresa, sarebbe inevitabilmente avulsa dai reali bisogni delle persone, astratta, paradossalmente genetica di nuovi problemi sociali ed etici.

Un esempio paradigmatico di ciò può essere quello della disoccupazione di massa provocata dalla decisione della Reebok di cancellare dalla lista dei propri fornitori un'impresa thailandese, colpevole di far lavorare i propri dipendenti per più di 72 ore alla settimana (peraltro, l'*Omnibus Trade and Competitiveness Act* statunitense del

1988 contempla la possibilità di imporre sanzioni a ogni partner che persegua pratiche commerciali sleali o distorsive del mercato: Perulli 1999).

In un Paese in cui non solo le condizioni socio-economiche, ma anche culturali, facevano percepire come non riprovevole tale comportamento, la decisione della multinazionale americana, adottata per iniziativa di un apposito "Dipartimento per i diritti umani", se ha forse risparmiato al gigante mondiale dell'abbigliamento sportivo le proteste dei *no global* delle affluenti società occidentali, ha di certo prodotto a Bangkok alcune migliaia di "*ethically unemployed workers*" (*The Economist*, 28.11.2002).

A un filosofo, a questo punto, andrebbe allora rivolta la seguente domanda: "qual è il confine tra "*corporate social responsibility*", e *corporate social irresponsibility*?". Io, da modesto giurista, non ho trovato a questa domanda una risposta convincente nel "Libro verde" della Commissione Europea.