

JOB

l'uomo, il
lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“Può l'industria darsi dei fini? Si trovano questi fini semplicemente nell'indice dei profitti?”

O vi è, al di là del ritmo apparente, qualcosa di più affascinante, una trama ideale, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica?

Adriano Olivetti
Industriale

il foglio del lavoro della lettera delle aclì di cernusco

Il testo che avete letto nel virgolettato introduce il tema di questo numero: “Le responsabilità etico-sociali dell'impresa”. Le parole di Adriano Olivetti negli anni '60 erano premonitrici e guida del suo modo di vedere le responsabilità di essere imprenditore, oltre il profitto personale. Olivetti credeva nella qualità delle relazioni umane, nella responsabilità sociale delle Imprese, nella collaborazione tra lavoro e società. Pose tra i primi i problemi dell'ambiente, della tutela del territorio, dello sviluppo compatibile. Mise in guardia sulla natura non infinita delle risorse. A che punto siamo oggi? Incominciamo con questo numero a cercare qualche risposta. Buona lettura.

Lavoro e responsabilità etico-sociale d'impresa

«L'impresa deve caratterizzarsi per la capacità di servire il bene comune della società mediante la produzione di beni e servizi utili» e ancora «I componenti dell'impresa devono essere consapevoli che la comunità nella quale operano rappresenta un bene per tutti e non una struttura che permette di soddisfare esclusivamente gli interessi personali di qualcuno»

Come non essere d'accordo con queste due citazioni riprese dal capitolo “La vita economica” della Dottrina sociale della Chiesa. Purtroppo nella realtà, l'agire delle aziende lascia molto a desiderare in tal senso e tutti, nel bene e nel male, lo abbiamo vissuto o lo stiamo sperimentando nel quotidiano lavorare.

Gli scandali economici accaduti e che ancora accadono nella comunità degli affari di tutto il mondo, portati alla ribalta dai media, hanno poi contribuito a far conoscere in modo palese le anomalie e i perversi sistemi che la governano.

E, bontà loro, questa comunità è stata costretta dall'evidenza a guardarsi un po' meglio allo specchio e a confrontarsi con l'indignazione (un eufemismo) della società civile su quanto accaduto, accettando di rivedere alcuni strumenti e modi del fare impresa. Se quanto adottato rappresenti una svolta di prospettiva oltreché una risposta adeguata all'emergenza, lo vogliamo verificare, perché siamo molto interessati a che ciò avvenga davvero.

Per parte nostra ci limitiamo (e scusateci se è poco), a sollecitare il mondo degli affari a riammettere al più presto l'etica nell'economia, abbandonata per lasciare

libero sfogo agli “spiriti animali” dell'*homo oeconomicus* che “perseguendo l'interesse individuale garantisce il massimo benessere collettivo” (ciò che fa guadagnare denaro è bene, male quello che ne fa perdere). Oggi ne siamo consapevoli, il mito di una crescita materiale illimitata non è più sostenibile, perché se su questa strada si continuerà, la deriva verso un crollo di autodistruzione per esaurimento delle risorse del pianeta, non si potrà evitare. Va bene la ricerca del profitto, che non deve però rappresentare l'obiettivo esclusivo; le aziende devono rendersi consapevoli che dovranno sempre più farsi carico di una pluralità di interessi, che non corrispondono solo a quelli dei cosiddetti **shareholders** (azionisti) ma anche agli **stakeholders** (i portatori di interessi con cui l'azienda interagisce nel suo operare: dipendenti, clienti-fornitori, consumatori, territorio, comunità).

Auspichiamo quindi un recupero del buon senso e un minimo di sobrietà da parte di tutti, perché le parti tendano sempre più a collaborare e condividere in luogo di competere.

Per meglio interpretare cosa e se le aziende si stanno muovendo in questa direzione abbiamo richiesto due contributi proprio dal mondo aziendale, che riportiamo.

L'adozione di strumenti di responsabilità etico-sociali è un processo di autoregolamentazione che va nella direzione di rendere pubblicamente riconoscibile la reputazione dell'azienda. Ricordiamo in tal senso la pessima immagine data da quelle aziende multinazionali che impiegano, direttamente o indirettamente il lavoro minorile nelle loro produzioni, e che a tal motivo hanno perso in reputazione oltre che avere incassato contraccolpi dal punto di vista dei risultati aziendali.

Valori e valore nelle imprese

Proponiamo una motivazione sul perché la definizione e diffusione dei principi etici aziendali può fornire un importante contributo all'efficacia del loro operare.

«Le aziende rappresentano il luogo di incontro fra valori e valore; al loro interno trovano manifestazione la soggettività con la pluralità finalizzata alla creazione di ricchezza. In economia valore ha significato di prezzo o costo.

I valori delle organizzazioni hanno significato di "tutto ciò che è riconosciuto degno di apprezzamento (buono e utile), di pregio, e dunque desiderabile in una prospettiva etica". Dai due significati, economico ed etico, possono emergere delle contraddizioni, ma tuttavia essi sono collegati in una sorta di legge per la quale il "valore" è generato "dai valori" sui quali si fonda l'impresa, ovvero la storia e le esperienze che l'impresa ha saputo generare. Il riferimento "etico" è collegato al suo significato semantico, che esprime un **comportamento corretto da perseguire** nella condotta delle azioni che l'impresa compie per il conseguimento dei propri fini.

L'impresa deve interpretare il proprio mondo di valori morali (sommatoria dei valori dell'individuo) come una risorsa da rendere "visibile" per poter approdare ad un comportamento significativo, in grado di restituire alla sua azione anche valenze di efficacia sociale oltre che di efficienza economica. I valori dunque richiamano comportamenti etici che un soggetto, individuo o impresa, manifesta attraverso la sua azione operativa. ...» (riferimento: Gianfranco Dioguardi, "Valori morali e valori d'impresa" – L'IMPRESA n° 3/2005)

Orbene, sul piano personale la nostra volontà inclina naturalmente al bene e non darà il suo consenso ad atti, che la ragione non gli prospetta come buoni. Occorre dunque rendersi conto dei valori, dei vantaggi, dei motivi degli atti, infatti per ottenere che la volontà del singolo agisca con impegno i beni devono essere intrinsecamente tali così da volerli sinceramente ovvero decidersi veramente in quella direzione. Ecco perché necessità per l'azienda, come entità plurima, definire "**principi etici**" dell'operare, resi manifesti attraverso la **policy aziendale** (principi guida). Ma una volta definita la policy, è altrettanto importante verificare il livello di applicazione che ne viene fatto, non è un fatto scontato, e in tal senso si possono ritrovare tre diverse modalità:

- la policy viene imposta e non perseguita (si fa salva la forma e non la sostanza),
- la policy è inapplicata o parzialmente applicata (non si crede realmente in quanto si afferma),
- la policy è applicata e condivisa (raggiunto l'obiettivo).

L'adozione di una delle tre modalità, gioca un diverso riflesso a livello organizzativo e sul personale operare, perché il disaccordo su etica e valori può generare

stress, inteso come inquinamento interiore al singolo individuo, e per conseguenza una vera e propria disaffezione al lavoro, che determina minor efficienza ed efficacia del contributo apportato. Poi, quando esiste una difficoltà a diffondere e testimoniare i valori aziendali, ne deriva una diminuita capacità di esercitare la propria individualità nell'ambiente di lavoro.

Cosa ci dicono questi strani codici?

Sempre più spesso, sulle confezioni dei prodotti che compriamo o nelle presentazioni dei servizi che richiediamo alle Aziende, appaiono delle sigle di cui ignoriamo molto spesso il significato (es. SA8000 – AA 1000 – ecc.). Sono sigle importanti, venute alla ribalta negli ultimi anni, Sono in stretta relazione all'argomento trattato in questo numero. Cioè la relazione tra i sistemi di gestione delle Aziende e l'esterno, i così detti stakeholders (es: Organizzazioni non governative, sindacati, mass-media, ass. consumatori, ecc.) L'attenzione delle Aziende a quanto "l'esterno" (cioè noi) percepiamo è diventata di cruciale importanza e spesso lo sviluppo di relazioni positive con i soggetti esterni può diventare un valore aggiunto per l'impresa. In riferimento al concetto di responsabilità sociale si sono sviluppati modelli di gestione aziendale innovativi legati al tema dell'etica. Ecco quindi nata l'esigenza di emanare norme condivise internazionalmente e verificabili.

Lo standard SA 8000.

La Social Accountability International (SAI), nata nel 1997, ha emanato la norma SA 8000, (*Social Accountability – ovvero – Responsabilità Sociale*) è il primo standard diffuso a livello internazionale applicabile a qualsiasi settore merceologico, per valutare i requisiti minimi in termini di diritti umani e sociali. Gli otto requisiti che concorrono al riconoscimento vertono sul diritto in materia del lavoro quali: lavoro infantile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orari di lavoro, remunerazione.

Lo standard AA1000.

Introdotta nel 1999 dall'ISEA lo standard AA 1000 (Account Ability) è uno standard di processo aziendale progettato per misurare i risultati delle imprese nel campo dell'investimento etico e sociale e dello sviluppo sostenibile.

Lo standard ISO 26000.

E' una norma in via di approvazione (se ne prevede la pubblicazione entro il 2007 e l'approvazione presumibilmente nell'ottobre del 2008). La norma auspica la responsabilità delle imprese sullo sviluppo sostenibile a livello planetario con strumenti di misura e requisiti pertinenti ed affidabili nel rispetto delle diversità economiche, ma col fine della difesa ...►

Tra realtà e auspicio

«Il capitalismo è apolide, ramingo. I grandi finanziari sono i nuovi, veri zingari. Passano da paese a paese. Non riconoscono frontiere. Hanno sconfitto il fuso orario. Hanno veramente unificato il pianeta *sub specie pecuniae*.

Il capitalismo non è un sistema. E' una prassi mossa da spiriti animali, direbbe Adamo Smith, tanto naturali e in apparenza semplici da non aver bisogno di raffinate elaborazioni concettuali.»

(tratto da "Il Capitalismo" di F. Ferrarotti - 2005)

L'auspicio è una prova di fiducia e di responsabilità nell'uomo e nella società, ovvero autoregolamentazione e etica d'impresa, dialogo tra i popoli e confronto.

"Sfatate i miti"

"E' una sciocchezza senza precedenti idolatrare i super-ricchi come persone di eccezionale talento e intelligenza, ... sono ricchi semplicemente perché sono americani ... (dove) è resa possibile la loro vita benestante". Così ha di recente affermato in una intervista - il fondatore di Microsoft, Bill Gates - l'uomo più ricco del mondo.

Noi deduciamo dall'affermazione che, se vengono fornite le condizioni necessarie e sufficienti per far sì che ognuno possa nascere, crescere, avere una istruzione e poi esprimersi senza incorrere il rischio di morire giovane per fame, per sete, o per una banale infezione, questi avrà veramente la possibilità di arricchirsi (e non solo da un punto di vista economico) e vivere una bella vita.

Nel mondo della Finanza quanta Etica c'è?

Nell'attesa di una risposta che non ho, abbiamo preso due esempi che ci rassicurano su un possibile diverso modo di fare Economia (definita e messa in pratica come Scienza Sociale) che non ignora uomini, donne e Creato.

Quando una banca sceglie come clienti i poveri del terzo mondo.

Anzi per dirla tutta, nasce proprio per dare prestiti a chi è rifiutato dal sistema creditizio e ne fa una sua *mission* diventando un caso internazionale. La banca si chiama Grameen Bank (*significa banca del villaggio*) e si trova in Bangladesh. Il suo ideatore Muhammad Yunus, ex professore universitario, è stato insignito del premio Nobel per la Pace lo scorso anno. In una recente intervista durante alla presentazione del suo ultimo libro "Umanizzare lo sviluppo" (ed. Rosenberg & Sellier/Ucodep) ha avuto modo di ricorda-

re la storia della "sua" banca: "Grameen Bank è conosciuta come la banca dei poveri e io trovo questa definizione esatta. Nasce come ribellione a un sistema bancario colpevole di mettere in atto una inaccettabile *apartheid* finanziaria. La nostra esperienza ha dimostrato che è stato possibile prestare denaro direttamente a milioni di persone". Grameen Bank, rilascia crediti senza chiedere alcuna garanzia e nonostante questo non esiste insolvenza: il 98% dei clienti della "banca dei poveri" paga con regolarità i suoi debiti. Oggi i clienti della Grammen Bank sono oltre 2 milioni; la banca ha 1.084 filiali e 12.500 lavoratori e 37 mila sono i "villaggi" coinvolti. Programmi ispirati a Grameen Bank sono anche operativi in decine di Paesi del mondo, comprese nazioni ricche come: Stati Uniti, Canada, Francia, Norvegia, Olanda, e Finlandia.

Cliccando su un qualsiasi motore di ricerca troverete moltissime informazioni

Proviamo a definire cos'è una Banca etica?

Una Banca etica fornisce alla propria clientela una serie normali servizi bancari, muovendosi però, nell'ambito di particolari criteri (diversamente definiti da Istituto a Istituto) nella selezione degli investimenti sui quali vuole concentrare il risparmio raccolto, operando spesso anche nell'ambito del microcredito. L'attenzione all'etica nell'operatività bancaria comporta nei confronti dei clienti la massima trasparenza sui tipi di investimento del risparmio gestito:

- Escludendo impieghi in settori che, pur maggiormente remunerativi, possono non essere consoni ad una visione "etica" dell'impegno del denaro (es: fondi di investimento che comprendono azioni di aziende implicate in produzioni o compravendita di armamenti, o aziende inquinanti, o accusate di sfruttamento di lavoro minorile ecc.). Uno degli strumenti utilizzati per la selezione è l'*Ethical Screening* (o *selezione etica*) che guida la scelta dando informazioni sui giudizi etici che riguardano le Aziende su cui si è deciso di investire.
- Fornendo direttamente al cliente la possibilità di scegliere i settori di impiego del risparmio (es: socio-educativo, tutela del territorio, commercio equo-solidale, ecc.).

Ecco due siti per avere maggiori informazioni:

www.mag2.it – www.bancaetica.com

Controcanto: mobbing e bossing

Se da un lato, come abbiamo riportato in questo numero, le imprese (per lo più quelle di medio-grandi dimensioni) stanno facendo uno sforzo per operare con modalità più trasparenti e socialmente etiche, al proprio interno emergono situazioni e •••►

•••► comportamenti che operano in direzione contraria: ci riferiamo alle cosiddette situazioni di “mobbing o bossing”. Con “mobbing”, si indicano una serie di situazioni di vario genere e natura in cui un dipendente viene fatto oggetto di ripetuti soprusi e attacchi da parte di colleghi o di superiori, nel qual caso viene chiamato “bossing”, con il preciso obiettivo di isolare, emarginare, se non addirittura in alcuni casi, mirare all’espulsione del lavoratore dall’azienda. Le forme assunte dal mobbing sono molto variegata e tra queste ricordiamo: lo spostamento in sedi/luoghi disagiati, l’emarginazione dai flussi di comunicazione, le critiche continue e le interferenze sul lavoro, lo svuotamento delle mansioni, la compromissione dell’immagine sociale nei confronti dei colleghi o dei clienti.

Tali comportamenti possono produrre conseguenze sul piano psichico del soggetto, e minare la vita di relazione e affettiva della stessa persona.

Vuoi per una maggiore attenzione e sensibilità rispetto a questo problema, i pronunciamenti dei tribunali in materia sono numerosi, fornendo così chiare indicazioni che il fenomeno sta assumendo dimensioni preoccupanti.

Emerge quindi una stridente contraddizione tra quanto spesso dichiarano e proclamano le imprese e quanto in realtà accade al loro interno. Questo ci consente di ricordare che l’art. 32 della Costituzione, sancisce la tutela della salute “come fondamentale diritto dell’individuo ed interesse della comunità”, a cui si accompagna l’art. 2087 del codice civile che pone in capo all’imprenditore l’obbligo di “adottare ... le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dell’individuo”. Quindi mobbing o bossing configurano, se provato, un danno non patrimoniale diverso da quello biologico passibile di risarcimento.

Da leggere, da vedere.

Abbiamo parlato di mobbing.

Come non ricordare il bel film di Francesca Comencini “Mobbing mi piace lavorare” con Nicoletta Braschi che interpreta Anna impiegata in una azienda comprata da una multinazionale. Inizierà un calvario di vessazioni, di cattiverie, di perdite di ruoli, che porteranno la protagonista alla solitudine e all’esaurimento. Sarà la figlia a ridarle il coraggio di reagire.

Abbiamo parlato di responsabilità delle aziende.

Riprendiamo un libro “cult” di Francesco Gesualdi “Manuale per un consumo responsabile”

del Centro Nuovo Modello di Sviluppo. “Ecco alcune domande da porsi rispetto al singolo prodotto: la tecnologia impiegata è ad alto o basso consumo energetico? Quanti e quali veleni sono stati prodotti durante la sua fabbricazione? Quanti ne produrrà durante il suo utilizzo e il suo smaltimento? In quali condizioni di lavoro è stato ottenuto? Che prezzo è stato pagato ai piccoli contadini?”. Un libro che invita da usare il consumo come occasione per votare ogni volta che si fa la spesa.

Abbiamo parlato di responsabilità verso il Creato.

E’ nelle sale il film di Davis Guggenheim – “Una scomoda verità” – in cui Al Gore espone una serie di dati scientifici inattaccabili, previsioni sul nostro futuro prossimo e risposte su come affrontare il riscaldamento globale del pianeta. Un film “scomodo” per le persone che pensano non ci siano limiti allo sviluppo.

Lavoro e letteratura

(il selezionatore etico)

... Il colloquio e gli esami psicotecnici alzano una rete protettiva, un vaglio fra noi e loro, tra la fabbrica e il paese; sono anche la nostra difesa dalla disoccupazione. Questa rende immorale la psicotecnica che potrebbe essere neutra, e invece si colora del luogo dove si svolge. Selezione scientifica e disoccupazione si negano. La selezione potrebbe anche avere un valore umano, se la domanda e l’offerta di lavoro stessero in equilibrio; la selezione sarebbe un orientamento, anche per loro, una scala di attitudini relative, non di meriti assoluti. (Un sociologo ha osservato che è inutile stabilire in laboratorio l’idoneità di un gruppo di operai a entrare in una fabbrica di tappi, se le fabbriche di tappi della zona chiudono). La selezione non sarebbe una decisione definitiva: un uomo può sempre migliorare, o almeno cambiare. Ma così i buchi del setaccio sono di diametro fisso e troppo piccolo, non piccolo per cattiveria nostra o perché la nostra tecnica è troppo severa: ma sempre più piccoli quanto più vi sia sproporzione fra la domanda e l’offerta, necessita di scarto. Per fortuna l’intuizione, l’esperienza, chi lo sa, guidano ogni giorno di più il selezionatore; il rischio della scelta di un suo simile come oggetto, come merce, pare stringersi entro margini onesti. Il selezionatore calma il suo rimorso per il giudizio dell’uomo sull’uomo con questa fiducia di poter sbagliare nella contrattazione psicologica sempre meno; e con la coscienza che la selezione sia necessaria. Selezione, perché assume. ...Del resto il colloquio è sempre difficile o assurdo, perché vi si usa lo strumento meno familiare agli operai, le parole, mentre proprio il lavoro manuale sta agli antipodi della capacità espressiva. Male se non parlano, male se parlano troppo e a vanvera. ...

Da “Donnarumma all’assalto” di Ottiero Ottieri

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell’oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.