



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
(*ordinamento ex D.M. 270/2004*)
in Economia e gestione delle
aziende

Tesi di Laurea

—

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Titolo

L'impresa ed i suoi interlocutori nella realtà globale: prassi di Rsi, strumenti di social labelling promossi dalle Camere di Commercio ed esperienze di contrattazione collettiva

Relatore

Ch.ma Prof.ssa Vania Brino

Laureanda

Elena Maria Aimola

Matricola 841642

Anno Accademico

2013/2014

**L'impresa ed i suoi interlocutori nella realtà globale:
prassi di Rsi, strumenti di social labelling promossi dalle
Camere di Commercio ed esperienze di contrattazione
collettiva.**

*E' in tempi di crisi economica come quelli
in cui viviamo che si può constatare l'intensità
delle energie morali che vivono in un popolo.*

Albert Einstein

Sommario

Introduzione.....	5
1.CAPITOLO PRIMO: La responsabilità sociale d’impresa.....	8
1.1 Effetti della globalizzazione sul mercato del lavoro.....	8
1.2 Evoluzione del concetto di responsabilità sociale d’impresa.....	11
1.2.1 Il Piano d’Azione Nazionale sulla Rsi	14
1.2.2 Gli obiettivi del Piano d’Azione Nazionale	17
1.3 Le Camere di Commercio quali attori chiave nella promozione della Responsabilità sociale d’impresa.....	19
1.3.1 Il progetto Corporate Social Responsibility-Social Commitment.....	20
1.3.2 Il portale della Csr di Unioncamere	24
1.3.3 Responsabilità sociale d’impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia	26
1.3.4. L’esperienza francese in materia di Csr.....	29
1.3.5 Il bilancio sociale promosso da Unioncamere.....	32
1.3.6 Il Copenhagen Charter	37
2.1 Il comportamento delle PMI nella gestione della CSR lungo tutta la filiera produttiva ...	40
2.2 La tracciabilità della filiera produttiva.....	43
2.2.1 Il flow-sheet.....	45
2.3 Lo strumento del social labelling.....	49
2.3.1 Effetti del social labelling sui lavoratori	49
2.3.2 Cenni storici sul social labelling.....	52
2.3.3 La normativa SA8000, l’ISO 20121 e i sistemi di gestione ambientale	55
2.4 La valutazione degli aspetti sociali nelle procedure di affidamento dei servizi d’appalto e il sistema delle etichettature	57
2.4.1. Strumenti e dispositivi a livello interno.....	60
2.4.2. Le clausole sociali nei servizi d’appalto tra tutela del lavoro e della concorrenza ...	62
2.4.3 Il Piano d’Azione Nazionale GPP (Green Public Procurement)	67
3.CAPITOLO TERZO: I progetti della Camere di Commercio volti a promuovere la tracciabilità della filiera produttiva.....	68
3.1 La certificazione TF (Traceability and Fashion)	68
3.1.1 Storia, funzionamento, aziende aderenti.....	68
3.1.2 Il sistema di tracciabilità volontaria	71
3.1.3 La Camera di Commercio Italiana per la Francia ed il progetto Traceability and Fashion	74
3.2 La legge regionale “Qualità Veneto” per la tutela della qualità e della tracciabilità.....	80

3.2.1 La questione della compatibilità del marchio “Qualità Veneto” con il diritto dell’Unione Europea.....	82
4.CAPITOLO QUARTO: La prospettiva internazionale del mercato del lavoro: imprese transnazionali e accordi quadro.....	85
4.1 Accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali	85
4.1.1 L’istituzione dell’EUROATCA	90
4.1.2 Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali	91
4.2 La questione dell’efficacia e dell’effettività degli accordi-quadro internazionali.....	101
4.2.1 Clausole programmatiche che rinviano al sistema di relazioni intersindacali e clausole dotate di maggiore forza precettiva	104
Conclusioni	106
Bibliografia	109
Sitografia	118

Introduzione

A seguito di un'esperienza di tirocinio svolta presso la Camera di Commercio Italiana di Parigi, è nata la curiosità di analizzare da vicino determinati aspetti dello scenario economico mondiale odierno, e di capire quale ruolo un ente di questo spessore potesse avere nell'affrontarli.

Durante il periodo di tirocinio a Parigi ho avuto infatti l'opportunità di lavorare direttamente ed in prima persona per il progetto "TF Traceability and Fashion", ideato da Unionfiliera ed Unionamere per garantire l'integrità della filiera produttiva e per seguire la tracciabilità del ciclo produttivo, nello specifico del mercato del tessile e dell'oro, tramite un sistema di etichettatura.

Da qui è sorta la volontà di capire, analizzare e compiere ricerche riguardo ai nuovi strumenti che possano tutelare il lavoratore e che permettano di lottare contro quei fenomeni che la globalizzazione ha creato, quali ad esempio il *dumping sociale* ed il conseguente abbassamento del livello di tutela dei lavoratori.

In primo luogo mi sono occupata, nel primo capitolo, dell'analisi sulla Responsabilità sociale d'impresa, studiata nella sua nozione più moderna ed evoluta, ed applicata soprattutto all'ambito del sistema camerale. Si tratta infatti anche del Piano d'azione nazionale in materia, degli strumenti quali il bilancio sociale, e si parla del *Corporate Social Responsibility-Social Commitment*, un progetto volto a integrare l'impegno delle aziende nel sociale, con l'intervento delle Camere di Commercio in prima persona. Queste ultime si dimostrano così dei veri e propri consulenti per le aziende, intervenendo tramite degli sportelli che forniscono assistenza alle aziende interessate e dimostrandosi degli attori chiave assai indicati per collegare il mondo del privato con quello del pubblico, grazie ad una visione a trecentosessanta gradi del sistema economico. Si è svolto anche un breve confronto tra la Rsi in Italia ed in Francia, a seguito di un'analisi che ha visto coinvolte da vicino le Camere di Commercio dei territori transfrontalieri dei due paesi.

Nel secondo capitolo, si entra poi nel vivo dell'analisi più pratica, dal momento che comincia il ragionamento e lo studio della Csr applicata lungo tutta la filiera produttiva, e si introduce così anche il tema della tracciabilità della filiera produttiva e del *social*

labelling. Oltre che delle etichettature sociali, si tratta anche dei sistemi di gestione ambientale e della normativa SA8000, che mirano anch'essi alla tracciabilità assoluta dell'operato di tutto il sistema aziendale.

Successivamente, viene affrontato nello specifico il caso degli aspetti sociali nei contratti d'appalto e del sistema delle etichettature ad essi riferito, con una particolare attenzione rivolta alle clausole sociali, per far sì che gli operatori economici vengano informati con adeguato anticipo dalle Amministrazioni pubbliche circa l'introduzione di criteri sociali nelle operazioni economiche.

Nel terzo capitolo, viene infine esplicitato nel dettaglio il progetto citato all'inizio, "TF-Traceability and Fashion" appunto, che è stato l'ispiratore principale del presente elaborato. Vengono forniti dettagli in merito al suo funzionamento, alla tracciabilità nel sistema tessile e dell'oro, al coinvolgimento delle aziende, alla sua storia, a quello che rappresenta e all'attività svolta dalla Camera di Commercio Italiana di Parigi per sostenerlo anche in territorio straniero.

Un altro progetto preso in esame è quello della legge regionale "Qualità Veneto", anch'esso per tutelare la qualità e la tracciabilità della filiera produttiva. Dopo una breve analisi riguardo alla sua compatibilità con il Diritto dell'Unione Europea, emerge come tale marchio ombrello risulti favorire gli scambi tra Stati, e lungi dall'alterarli, si impone anzi come un altro utile strumento che funge da intermediario tra le parti, sempre in un'ottica ove non bisogna trascurare gli aspetti sociali degli scambi commerciali, ma rafforzarli e usarli come una sorta di *benchmark*, considerando che potrebbero beneficiarne tutti coloro che rispettano il regolamento d'uso, indipendentemente dalla nazionalità.

Infine, nell'ultimo capitolo mi sono occupata di trattare da vicino gli accordi-quadro internazionali, che riguardano l'intesa raggiunta tra i rappresentanti dei lavoratori e le imprese multinazionali in tema di contrattazione collettiva su un territorio che va al di là della nazionalità dell'impresa madre.

Questo per dare una visione più completa degli interlocutori con cui l'impresa si trova oggi a trattare, che possono essere attori collettivi, che prevedono un dialogo col pubblico, oppure soggetti che stanno a metà tra il pubblico ed il privato.

La *ratio* della creazione di tali accordi è infatti quella di intervenire nell'ambito sociale per risolvere determinati problemi sorti per i lavoratori, proseguendo così il lavoro già

svolto dalla Responsabilità sociale d'impresa. Essi sono degli utili strumenti, poiché intervengono proprio laddove è venuto a crearsi un gap tra il sistema di contrattazione collettiva nazionale e l'arena internazionale in cui opera piuttosto la multinazionale stessa. Il tutto è da vedere sempre in un'ottica di coinvolgimento dell'intera filiera produttiva, dai fornitori, ai subfornitori, ai clienti, agli appaltatori, per fare sì che le linee guida dello sviluppo sostenibile siano comunque in primo piano.

La novità degli accordi-quadro, rispetto al raggio d'azione della Rsi, è quello di andare oltre l'unilateralità che caratterizza molto spesso quest'ultima, e di coinvolgere il punto di vista di tutte le parti: aziende, sindacati, lavoratori, cercando così di mostrarsi più efficaci dal punto di vista giuridico e di completare, seppur attraverso un dialogo mai facile, il lavoro già intrapreso dalla Rsi.

1.CAPITOLO PRIMO: La responsabilità sociale d'impresa

1.1 Effetti della globalizzazione sul mercato del lavoro

La geografia economica mondiale ha assistito, negli ultimi anni, ad un cambiamento e ad una evoluzione continua, dovuta all'implemento sempre più progressivo di strategie di internazionalizzazione delle imprese.

Tale fenomeno ha portato con sé, oltre all'ampliamento dei mercati, alle prospettive di crescita del prodotto, al coinvolgimento dei consumatori e alla creazione di un ambiente competitivo sempre nuovo, molteplici problemi, che coinvolgono soprattutto la sfera della tutela giuridica del lavoratore.

Ci troviamo infatti di fronte ad un duplice problema: da una parte, la concentrazione nelle aree del mondo in cui il costo del lavoro è più basso, in ragione della negazione dei cosiddetti *core labour standards*, nati a protezione dei diritti sociali dei lavoratori, e dall'altra, dinnanzi al *dumping sociale*, espressione che è solita indicare un "meccanismo distorsivo del mercato concorrenziale"¹, per il quale l'impresa che sceglie di delocalizzare la propria attività produttiva nei paesi che impiegano mano d'opera a basso costo, è in grado di fornire un servizio o prodotto finito ad un prezzo inferiore rispetto a quello praticato dalle imprese che invece adottano politiche di tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro.

A tal proposito è stata coniata da Massimo D'Antona l'espressione molto significativa "le imprese votano con i piedi", intendendo con ciò che in effetti, se oggi un'impresa si trovasse in disaccordo con una certa politica dello Stato nazionale di cui fa parte, potrebbe sempre dislocarsi altrove, dalla Bulgaria, al Sudest asiatico, e ovunque le politiche nazionali lo rendano conveniente.

I paesi industrializzati si sono così trovati di fronte a una *race to the bottom*, ad una corsa cioè al ribasso delle tutele in ambito sociale. La reazione primaria è stata quella di introdurre in taluni accordi commerciali delle cosiddette "clausole sociali", ovvero delle norme di origine pattizia che intendono limitare le importazioni dai paesi nei quali non

¹ PERONE G. *Lineamenti di diritto del lavoro, evoluzione e partizione della materia. Tipologie lavorative e fonti*, Giappichelli Editore, 2008, in ORLANDI B., *Internazionalizzazione degli scambi e strumenti di garanzia dei diritti sociali dei lavoratori*, Cedam 2005

vengono applicati i diritti sociali fondamentali, quali la libertà sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile, l'abolizione delle discriminazioni all'impiego.

La questione è tuttavia assai più spinosa e complicata, dal momento che ci troviamo di fronte ad uno scenario mondiale in cui le condizioni di lavoro e di vita in generale variano al variare della latitudine e della longitudine sul globo. Basti ad esempio pensare alle condizioni di povertà e fame che possono portare un minore a doversi adoperare per trovare un lavoro, a discapito dei diritti fondamentali della persona, per perseguire piuttosto una lotta alla sopravvivenza.

Sembra così che la promozione del "*decent work*"², ovvero il lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità, non possa non tenere conto delle condizioni socio-economiche in cui versano gli attori ed i *competitors* chiamati in causa. Anche la clausola sociale, dunque, al pari di qualsiasi altra sanzione commerciale, costituisce sì un importantissimo strumento di esportazione di valori globalmente condivisi nella logica del mercato concorrenziale, ma si presta nel contempo ad essere utilizzato come mezzo di dominio nelle mani dei paesi più ricchi.³

Appare necessario dunque compiere dei passi in avanti verso degli strumenti, degli atteggiamenti, degli accordi che possano coinvolgere una pluralità di soggetti nella tutela del lavoratore, del consumatore, della filiera produttiva in sé, per creare un circolo virtuoso di interazione positiva e produttiva tra le parti.

Nella responsabilità sociale d'impresa si individua un ottimo punto di partenza nella promozione di determinati standard, nella certificazione dell'operato aziendale, nella responsabilità della filiera produttiva, nell'emanazione di codici di condotta che illustrino come il management sia capace di autoregolare il proprio impatto nell'ambiente, nella società, nell'intricata interazione tra il diritto del lavoro nazionale e sovranazionale. Tuttavia, la responsabilità sociale d'impresa potrebbe aumentare il proprio valore se affiancata da altri soggetti esterni alla realtà aziendale, come le organizzazioni sindacali, i consumatori stessi, le Camere di Commercio come soggetti che si impegnino a fare da

2 Definizione fornita dall' OIL

3 ORALNDI B., *Internazionalizzazione degli scambi e strumenti di garanzia dei diritti sociali dei lavoratori*, in PERULLI A.-LYON CAEN A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, CEDAM, 2005, pp.77-78-79

tramite tra interessi del pubblico e del privato, in una logica che non è più di "autoregolazione", ma che riconosce piuttosto nella bilateralità un' arma vincente per sconfiggere alcuni dei vizi che la globalizzazione ha portato nel mondo del lavoro.

Infatti, benché la responsabilità sociale d'impresa rappresenti un elemento integrativo dell'organizzazione e gestione d'impresa, risulta fondamentale individuare parametri condivisi che qualifichino e orientino l'impresa in tale direzione, superando la confusa situazione attuale, in cui si sovrappongono molteplici standard, con finalità e settori merceologici spesso disomogenei.⁴

La Comunità Europea è intervenuta in materia con la nuova comunicazione in materia di *Corporate Social Responsibility* (25 ottobre 2011), definendola come "la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società", ed offre ed individua per la prima volta, grazie al Libro Verde (2001) , delle linee di indirizzo. La sua connotazione qualificante sta non solo nella qualità degli impegni assunti, ma anche nella volontarietà della loro assunzione, che ne dovrebbe garantire una maggiore effettività rispetto all'ipotesi di imposizione per via di eteroregolazione.

L'impegno continua poi con l'adozione di codici di condotta, carte di integrità, a cui si aggiungono i bilanci sociali, aventi per oggetto la correttezza nel comportamento commerciale, l'osservanza delle norme giuridiche, la tutela ambientale, la correttezza sul piano dei rapporti di lavoro.

Gli strumenti unilaterali di Rsi hanno prodotto risultati soddisfacenti, ma talvolta limitanti, soprattutto se si rivolge l'attenzione ai paesi in via di sviluppo, ove vengono letti probabilmente come un mero strumento di organizzazione interna, piuttosto che come uno strumento di protezione dei prestatori d'opera⁵.

In questa situazione possono allora inserirsi gli accordi-quadro transnazionali, per continuare su una strada che contrasti il *dumping* sociale con delle relazioni industriali saldamente definite, ed integrarsi nella prospettiva di miglioramento generale delle condizioni che la responsabilità sociale d'impresa ha già iniziato a sviluppare.

4 PESSI R., *Libertà, lavoro e sicurezza sociale*, W.p. Università degli Studi di Macerata, 2011

5 SCARPONI S., *Globalizzazione, responsabilità sociale d'impresa e modelli partecipativi*, vol. n.64

1.2 Evoluzione del concetto di responsabilità sociale d'impresa

Il cambiamento dello scenario socio-economico cui abbiamo assistito negli ultimi decenni, il manifestarsi della crisi finanziaria dal 2008 ad oggi, la globalizzazione degli usi e dei costumi dei consumatori hanno indubbiamente influito sul cambiamento del concetto di "impresa". La dottrina neoclassica vede infatti l'impresa come un soggetto il cui fine è quello di trasformare degli input in output, secondo delle logiche di efficacia ed efficienza, da scambiare sul mercato per creare profitto, coinvolgendo fattori umani, tecnologici, e capitali.

Oggi ridurre la definizione di impresa a questo appare alquanto anacronistico, soprattutto perché ciò che caratterizza la vita economica e l'operare dell'impresa in generale è la sua interazione con la società, con il suo continuo cambiamento di gusti, abitudini d'acquisto, e delle problematiche ad esse inerenti. Si parla infatti di reciprocità che viene a crearsi tra l'azienda e la società, in un continuo influenzarsi delle parti: l'azienda è influenzata nelle sue decisioni strategiche dalla società, e viceversa, la società è anche frutto del *modus operandi* delle imprese e delle loro strategie aziendali.

L'impresa è sempre più un insieme di parti tra loro interagenti, in cui le scelte *win-win* devono apportare dei benefici sia all'azienda, sia a tutti gli attori coinvolti nella catena del valore. Se si accetta, quindi, l'idea che l'impresa non possa più essere considerata come un'entità astratta votata al puro calcolo di convenienza economica, la si deve allora vedere come un attore interagente con i soggetti che a vario titolo si interfacciano ad esso, e non si può non applicare un qualsiasi tipo di teoria che coinvolga questo aspetto.⁶

Proprio in questo contesto si inserisce bene il tema della responsabilità sociale d'impresa (Rsi, Csr), che da anni accende un dibattito teorico sulla sua definizione tra gli esperti. Trattasi infatti di una disciplina dinamica ed in continua evoluzione: già nel 1953 l'economista americano Howard Bowen tentò di esplorare i contenuti di natura sociale delle imprese, parlando di quelli che dovevano essere gli obiettivi e le linee d'azione nei confronti della società degli imprenditori⁷, per arrivare poi negli anni '60-'70 alle dispute

6 PERRINI F., VURRO C., *L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano*, Università Commerciale Luigi Bocconi

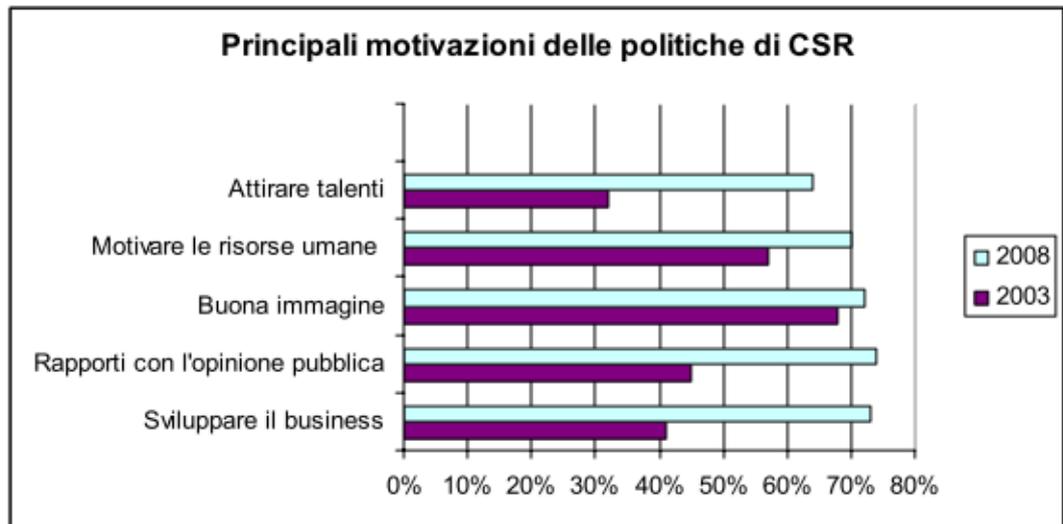
7 La definizione completa è " It refers to the obligations of businessman to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of pur society" in BOWEN H., *Social responsibilities of the Businessmen*,

sulla possibilità o meno di affiancare l'economia all'etica, ed infine alla *stakeholder theory*. Più recentemente si è arrivati alle definizioni fornite dal Libro Verde della Commissione Europea (2001), dove si parla di Csr come di una "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Secondo questa linea di pensiero, tre sono gli elementi chiave, ovvero la volontarietà da parte dell'impresa nel perseguire la Csr, l'adozione un approccio che integri aspetti ambientali, economici e sociali, e il coinvolgimento di tutti gli attori in queste operazioni, sia quelli interni, che quelli esterni. Trovare una definizione universale non è compito semplice, dal momento che la materia è in continua evoluzione e dipende dal punto di vista che vuole mettere in evidenza l'autore in questione; tuttavia è possibile classificare un'impresa responsabile come colei che adotta volontariamente un approccio strategico di lungo periodo, con tutti i portatori d'interesse, ponendo al centro della propria attenzione anche questioni di natura etica, ambientale, sociale, verso una sostenibilità integrata in tutta la filiera produttiva.

Il tema è sempre più attuale e sempre più di interesse per i vari attori coinvolti, come illustra la ricerca condotta dalla società di consulenza Amrop nel 2008 su un campione di 200 dirigenti di medie e grandi imprese:⁸

in FERRARI L., RENNA S., *Oltre la Csr, l'impresa del Duemila verso la Stakeholder Vision.*, 2009

8 SILVA E., *L'etica fattore chiave*, Responsabilità sociale d'impresa. Rapporto finale, Il Sole 24Ore, 25 marzo 2008



Il grafico dimostra come i manager siano sempre più convinti del fatto che la Rsi sia un fattore che permette anche la crescita economica, poiché alimenta un vantaggio funzionale allo sviluppo dell'impresa, e per fare ciò, è necessario sempre più che diventi parte della cultura d'impresa. In effetti, è proprio una materia che si presta ad essere applicata in vari ambiti aziendali, quali risorse umane, diritti dei lavoratori, sicurezza, salute.

La condizione necessaria all'ottenimento di un impatto positivo è la capacità di gestire la CSR in modo strategico, integrandola nei *core value* aziendali⁹, ed inserendola nelle cinque aree in cui può esplicare i suoi effetti, ovvero l'organizzazione interna, i clienti finali, la comunità locale, la gestione ambientale, la *governance*.¹⁰

9 CHANDLER D., *Strategic Corporate Social Responsibility*, Sage Publications Inc., 2014

10 PERRINI F., VURRO C., *L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano*, Università Commerciale Luigi Bocconi, pp.9-10

1.2.1 Il Piano d'Azione Nazionale sulla Rsi

Conseguentemente alla crisi, anche la fiducia dei cittadini e delle imprese rispetto alle prospettive future è andata cambiando, ed appare così necessario rinsaldare il rapporto di fiducia e di scambio tra la Pubblica Amministrazione, l'impresa e la società.

La CSR appare in questo contesto come un ottimo strumento capace di avere ricadute positive sui lavoratori e sul territorio, poiché comporta indubbiamente anche un aumento del vantaggio competitivo, soprattutto per quanto riguarda la riduzione dei costi, l'accesso al capitale, le relazioni coi clienti, la gestione delle risorse umane e l'innovazione.

Fermo restando che la RSI riguarda appunto comportamenti volontari, si può comunque creare un contesto più propizio ai comportamenti volontari delle imprese e alle attività del terzo settore per favorire il raggiungimento degli obiettivi pubblici orientati allo sviluppo dell'economia e della società e alla tutela dell'ambiente.¹¹ Adottando ad esempio un approccio *multistakeholders*, in cui vengono coinvolti tutti i portatori di interesse (sindacati, lavoratori, consumatori, organizzazioni di terzo settore). Questo può favorire i processi in atto e rafforzare il potere della Csr stessa, dal momento che è proprio la sua natura multidisciplinare e integrata a suggerire di procedere attraverso un'azione sinergica tra le istituzioni.

Recentemente è stato attuato un Piano d'Azione nazionale sulla Responsabilità sociale d'impresa 2012-2014 sotto l'indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico, che si fonda su tutto ciò che già è stato realizzato a livello nazionale e valorizzando le buone pratiche, per favorire orientamenti condivisi per le azioni future da intraprendere.

Gli obiettivi principali che si pone tale Piano, sono quelli di aumentare la cultura della responsabilità presso le imprese, i cittadini e le comunità territoriali, sostenere le imprese che la adottano, contribuire al rafforzamento di "incentivi di mercato" per la Rsi, e favorire in generale le iniziative per la divulgazione della trasparenza delle informazioni economiche, sociali, ambientali.

Il Piano d'Azione nazionale si colloca all'interno della rinnovata strategia europea per la RSI 'Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-2014 in materia di responsabilità

11 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*, p.3

sociale delle imprese” e contribuisce alla sua realizzazione¹².

Tale strategia europea parte dalle indicazioni in materia RSI contenute in “Europa 2020”, nell’Iniziativa faro per la politica industriale e nell’Atto unico per il mercato interno, che si articola intorno a tre priorità che delineano il quadro dell’economia europea per il XXI secolo, ovvero: crescita intelligente, per un’economia basata sulla conoscenza e sull’innovazione; crescita sostenibile, per promuovere un’economia più efficiente, verde e competitiva; e crescita inclusiva, per un’economia con un alto tasso di occupazione e che favorisca la coesione sociale e territoriale.¹³

Il tema della Csr è dunque entrato prepotentemente nell’agenda della Commissione Europea, per contribuire a creare un’occupazione durevole e favorevole nel medio lungo termine, e guidare altresì gli Stati membri in modo da ridurre il rischio di approcci divergenti. Se ne propone anche una nuova definizione, che è quella di “responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”, e la Commissione stessa riconosce che il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi tra le parti sociali rappresenta un presupposto necessario per far fronte a tale responsabilità.

La Rsi pone sicuramente anche l'accento sulle relazioni interne ed esterne dell'impresa nei confronti dei portatori di interesse e del territorio, in ragione della conoscenza delle realtà aziendali e del dialogo costante tra imprese e istituzioni, a livello anche di amministrazioni regionali e locali. Si viene così a creare anche una Responsabilità sociale del Territorio, dove le politiche pubbliche promuovono sinergie e partenariati.

L'interdipendenza tra attori e comunità territoriali è dunque un elemento che favorisce processi di internazionalizzazione del territorio, anche dal punto di vista culturale e sociale. Ma quali sono gli attori coinvolti nel processo? Oltre all'impresa, che è per ovvie ragioni il motore principale, e la società, bisogna anche menzionare le associazioni di categoria, così come Unioncamere e le Camere di Commercio in generale, che coordinano le imprese attraverso attività di informazione e formazione.¹⁴

In ambito regionale, gli interventi di Rsi coinvolgono l’imprenditoria ed il lavoro, ed in

12 COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione COM 681 definitivo*, Bruxelles, 25.11.2011

13 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*, p.7

14 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*, p.11

misura minore anche l'istruzione, la formazione, le politiche sociali, le attività internazionali e l'impresa sociale.

Nel 2012 è anche stato lanciato il progetto interregionale "Creazione di una rete per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa", al quale hanno aderito tredici regioni italiane, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico. Tale progetto aveva come obiettivo principale quello di aumentare la diffusione della Rsi tra le imprese attraverso un processo di scambio e apprendimento reciproco tra le Pubbliche Amministrazioni coinvolte sugli approcci e programmi di intervento adottati, sulle esperienze realizzate, sulle principali problematiche connesse agli strumenti di intervento. Questo progetto contribuirà alla realizzazione delle priorità del Piano d'Azione e all'integrazione delle azioni tra i diversi livelli di Governo.

L'ambito di intervento del Piano d'Azione è mutevole e può essere continuamente integrato dagli attori coinvolti, ad oggi affronta i temi che possono essere riassunti come segue:

- rispetto dei diritti umani;
- lavoro, occupazione e condizioni di lavoro, laddove non siano coperti dalle leggi nazionali e dalla contrattazione;
- tutela dell'ambiente e efficiente utilizzo delle risorse naturali;
- lotta alla corruzione;
- tutela dei consumatori;
- trasparenza e concorrenza fiscale leale;
- sviluppo e trasferimento di conoscenze a beneficio degli *stakeholders* e delle comunità locali.

La Csr ha, come detto, una natura multidisciplinare e richiede una integrazione strategica e organica a tutta la vita aziendale, sebbene possa essere declinata in operazioni di maggiore e minore intensità, in relazione ai diversi ambiti che sono stati citati.¹⁵

Quello che suggerisce la Commissione Europea è di far sì che le imprese facciano il possibile per creare un valore aggiunto condiviso tra i proprietari/azionisti, gli *stakeholders*, la società, e affinché identifichino, prevengano e mitighino i possibili effetti negativi delle azioni d'impresa sulla società.

Data la natura multidisciplinare della RSI e la varietà delle azioni che possono essere

15 COMMISSIONE EUROPEA, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-2014 in materia di rsi*, p.5

intraprese a sua salvaguardia, anche l'approccio di attuazione del Piano sarà trasversale, in funzione anche della dimensione d'impresa, avendo a che fare per lo più con multinazionali, ma con particolare attenzione rivolta alle aggregazioni di imprese, per superare i limiti dimensionali delle singole aziende e incrementare l'impatto delle azioni nelle catene di fornitura e nelle filiere produttive.

1.2.2 Gli obiettivi del Piano d'Azione Nazionale

L'obiettivo principale del Piano d'Azione è indubbiamente quello di aumentare la cultura della responsabilità sociale presso le imprese, i cittadini e le comunità territoriali. E' importante che si contribuisca alla diffusione della Rsi sensibilizzando le imprese, anche attraverso il ricorso ad esperienze e buone pratiche, e allo stesso tempo, investendo sulle nuove generazioni di imprenditori, manager e lavoratori.

A partire dal Libro Verde della Commissione del 2001, sono state messe in atto diverse azioni di sensibilizzazione in Italia, soprattutto grazie all'operato delle Regioni, oltre che delle Camere di Commercio, delle Università, delle Associazioni di categoria, diffondendo così le buone pratiche e con esse innumerevoli interventi formativi.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali intende procedere anche con la creazione di un tavolo *multistakeholders*, formato da Amministrazioni centrali e regionali interessate, da Confindustria, Cgil, Uil, Cisl, Unioncamere, affinché, attraverso il confronto, si possano trovare modalità per garantire l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro nero, e della diversità di trattamento tra sessi, oltre al rispetto dei diritti dei lavoratori nella catena di subfornitura.¹⁶

Lo sviluppo di partenariati pubblico-privato si rivela poi strumentale al fine di infondere maggiore propulsione al processo globale di sviluppo sostenibile per far fronte alla crisi economica, ed avere uno strumento vincente per far fronte alle sfide ambientali e sociali poste dal contesto attuale. In questo scenario ben si inseriscono le Camere di Commercio, di cui si tratterà nel paragrafo successivo.

E' importante anche dare la giusta visibilità alle imprese virtuose, evitandone così eventuali comportamenti sleali, attraverso l'istituzione di premi, manifestazioni, albi.

¹⁶ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*, p.20

Un altro degli obiettivi che si prefigge il Piano d'Azione è quello di sostenere le imprese che adottino la Rsi, ad esempio attraverso incentivi, sgravi fiscali, premi¹⁷ e semplificazioni, per favorire i processi volontari delle imprese nell'avvio e nel consolidamento di corrette azioni. Ciò può avvenire anche in un ambito più generale, come ad esempio in tema di innovazione, internazionalizzazione, appalti pubblici.

Anche nel settore finanziario si sta cercando di promuovere un atteggiamento più trasparente e responsabile; nel giugno 2012, ad esempio, con la "Carta dell'Investimento Sostenibile e Responsabile della finanza italiana" le maggiori associazioni di categoria del settore hanno riaffermato l'impegno comune a diffondere la cultura della sostenibilità e della responsabilità sociale presso i propri associati e all'interno della *business community*, favorendo pratiche di finanza responsabile. In questo ragionamento rientrano anche il mondo della finanza etica, delle Cooperative di finanza solidale e la questione del microcredito, nonché il problema della sostenibilità dei consumi nel Settore della Pubblica Amministrazione, per quanto riguarda ad esempio la promozione degli appalti pubblici che integrino criteri sociali e ambientali.

Un altro obiettivo del Piano d'Azione è quello di diffondere la Rsi presso le Organizzazioni di Terzo Settore, come Cooperative sociali ed imprese sociali, offrendo ai potenziali investitori il massimo della trasparenza, illustrando le loro attività, i progetti, la destinazione dei fondi ricevuti e la finale rendicontazione sociale nella quale saranno illustrati i risultati finali.

Sul fronte aziendale, l'ultimo anello dell'azione responsabile è invece la rappresentazione da parte delle imprese delle attività intraprese verso i portatori di interesse interni ed esterni dell'azienda al fine di migliorare la propria immagine sui mercati, attraverso lo strumento del *global reporting* e del bilancio sociale.¹⁸ Per le PMI, in particolare, la ricerca ha evidenziato il fenomeno della "Rsi sommersa", ossia di comportamenti che, anche se in linea con i dettami della Rsi, non sono organizzati, identificati o comunicati

17 Ad esempio, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'INAIL, Istituto nazionale per gli infortuni sul lavoro, dal 2004 riconosce la riduzione del premio assicurativo alle imprese che abbiano intrapreso percorsi responsabili, definibili secondo requisiti e mediante parametri che sono stati modificati secondo gli sviluppi dello scenario europeo ed internazionale.

18 www.database.globalreporting.org

agli *stakeholder* come tali attraverso il *reporting*.

1.3 Le Camere di Commercio quali attori chiave nella promozione della Responsabilità sociale d'impresa

La responsabilità sociale d'impresa è un atteggiamento meramente volontario, un suggello alle politiche e alle strategie d'impresa, per rendere consultabile e visibile a chiunque lo volesse quali siano i credo dal punto di vista sociale dell'azienda; al contrario degli accordi-quadro transnazionali, che appaiano giuridicamente più forti potendo godere di una bilateralità che conferisce loro una natura di patto stipulato tra soggetti rappresentanti gli interessi di differenti parti.

Come fare, dunque, per rendere la Csr più efficace, pur mantenendone la natura di volontarietà che la contraddistingue, evitando l'effetto di strumento con cui l'impresa si "maschera" e si nasconde dietro a codici di condotta altisonanti?

Il ruolo delle Camere di Commercio, ad esempio, può risultare in proposito molto interessante, può presentarsi come un attore che riesce a smistare quelle che sono le aziende davvero socialmente responsabili ed affiancarle nel loro operato, promuovendole e distinguendole dagli altri *competitors*.

Risale al 27 novembre 2003 il Protocollo di Intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali siglato da Unioncamere, con il quale si propone di supportare con propri mezzi e risorse le iniziative di sensibilizzazione e sviluppo della Csr.

1.3.1 Il progetto Corporate Social Responsibility-Social Commitment

Nel 2003, l'allora Ministero del *Welfare* ha ritenuto importante sviluppare un proprio progetto sulla CSR, per integrare l'impegno delle imprese verso il sociale, chiamato *Corporate Social Responsibility-Social Commitment (CSR-SC)*.¹⁹ Il progetto italiano è ovviamente in sintonia con le linee indicate ed i principi espressi dall'Unione Europea, e raccoglie la sfida che si propone di integrare lo sviluppo economico con quello sociale ed ambientale, secondo la logica di soddisfare i bisogni attuali senza compromettere quelli delle generazioni future.

L'idea è nata dalla riflessione su come molte aziende, e non solo le grandi multinazionali, abbiano compreso i rischi che derivano da una percezione negativa della propria immagine da parte del pubblico di riferimento (clienti, società civile, azionisti). Contemporaneamente, hanno percepito i vantaggi che derivano dalla “buona cittadinanza aziendale”, che prevede correttezza nella *governance*, trasparenza nelle comunicazioni e nei rapporti con gli *stakeholder* e le istituzioni, rispetto rigoroso dell’ambiente e coinvolgimento concreto e proattivo nelle tematiche sociali.²⁰

Quello delle piccole e medie imprese è il comparto che è considerato con particolare interesse dal progetto CSR-SC del Ministero del Welfare in una chiave innovativa, capace di rappresentare un esempio da seguire anche a livello europeo. Le pressioni verso una maggiore responsabilità da parte delle imprese non arrivano soltanto dagli organismi internazionali o dalle comunità più attente a queste tematiche, ma anche, e soprattutto, dai consumatori, sempre più critici e flessibili nelle decisioni di acquisto.

Il progetto mira così a stimolare l'interesse del settore pubblico, privato, e di tutti i soggetti coinvolti nella filiera produttiva, al fine di creare una mutua collaborazione, in linea con ciò che afferma il Libro Verde, secondo cui "l'azione dei pubblici poteri è essenziale per incoraggiare le imprese a prendere ulteriormente coscienza della loro responsabilità sul piano sociale e per creare un quadro che consenta di garantire che le imprese integrino gli aspetti ambientali e sociali nelle loro attività".²¹

Dopo aver aderito al progetto, le imprese devono realizzare il cosiddetto *Social Statement*,

19 Documento preso dal portale Csr di www.mi.camcom.it, p.1

20 Documento preso dal portale Csr di www.mi.camcom.it, p.2

21 LIBRO VERDE DELLA COMMISSIONE EUROPEA, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, 2001, pp.7-8

per monitorare tutte le attività svolte ed i progetti realizzati in nome della Csr, e mettere insieme i diversi standard e contributi a livello nazionale ed internazionale e coprire tutti gli aspetti ad essa legati. Dalla definizione di CSR formulata nel Libro Verde si desume infatti che essere socialmente responsabili implica andare oltre il semplice rispetto della normativa vigente, “investendo di più nel capitale umano, nell’ambiente e nei rapporti con le parti interessate”.²²

Il documento da redigere è molto semplice e lineare, in modo da facilitare tutte le imprese nel compilarlo, a prescindere dal settore di riferimento: esso è costituito dalla scheda anagrafica (che contiene indicatori come il fatturato, la denominazione dell'azienda, il numero di dipendenti, le eventuali sedi secondarie), e dal set di indicatori²³, misure che, attraverso una semplificazione della realtà, permettono all’impresa di raccogliere le informazioni. Gli indicatori, individuati mediante un confronto diretto con i diversi *stakeholder*, possono essere qualitativi e quantitativi; comuni a tutte le imprese o addizionali, cioè applicati solo alle imprese di maggiori dimensioni (risorse umane, soci e azionisti, fornitori, clienti, ambiente, Stato, Pubblica Amministrazione).

Dopo aver realizzato il *Social Statement*, l'impresa lo trasmette, insieme alla documentazione di riferimento, al CSR Forum, che deve analizzare e validare le informazioni trasmesse, nonché esaminare e verificare la correttezza dei dati; se la fase istruttoria va a buon fine, l'impresa viene poi inserita nel data-base, o, in caso contrario, il Forum sospende la procedura e può chiedere all'impresa una ulteriore documentazione. Le imprese che decidano di fare degli investimenti in ambito sociale, hanno diritto a delle agevolazioni, prevalentemente di natura fiscale, che verranno decise dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Se invece le imprese non dovessero rispettare le regole del progetto, o risultare non conformi, sono state previste delle *moral suasion*, per prevenire eventuali comportamenti opportunistici²⁴. Tali sanzioni prevedono innanzitutto l'iscrizione in un apposito data-base e l'attivazione di procedure dirette a dare una pubblicità alla violazione; e successivamente il ritiro dei benefici a fronte del mantenimento del finanziamento erogato al Fondo SC.

Le Camere di Commercio risultano in questo contesto degli attori chiave, poiché

22 Documento del Social Statement, tratto da www.ao.camcom.it, p.3

23 www.ao.camcom.it

24 Atti del workshop "Codici etici: conflittualità: gestione del rischio d'impresa", 12-19 aprile 2007

conoscono nello specifico il tessuto economico e sociale delle realtà aziendali del nostro territorio, e sono in grado di assistere le PMI nelle sfide della competitività e della crescita. Esse sono attente conoscitrici della realtà in cui operano le aziende e sono un importante veicolo per una maggiore coesione sociale.

Le Camere di Commercio hanno deciso di promuovere la Csr tra i propri iscritti fondamentalmente per due ragioni; la prima è che, come detto, è proprio nella tradizione dell'economia italiana e del sistema camerale creare uno stretto legame tra impresa e territorio, e le Camere appaiono gli attori più adatti per inserirsi in questa correlazione²⁵; la seconda risiede nella convinzione che la Rsi sia comunque nel cuore della competitività di ogni azienda²⁶.

Come si evince dal Protocollo d'Intesa siglato nel 2003, Unioncamere intende impegnarsi affinché:

1. possano essere promosse azioni a sostegno e per la diffusione della responsabilità sociale d'impresa, in linea con gli obiettivi del progetto CSR-SC;
2. possano essere organizzati eventi formativi ed informativi per le aziende per promuovere il progetto CSR-SC;
3. venga costituito un servizio di consulenza alle imprese sul tema della Rsi, ad esempio attraverso specifici sportelli, anche come supporto per la compilazione del *Social Statement*;
4. si attivino delle collaborazioni con le associazioni di categoria per la definizione di Accordi di Programma per l'adesione da parte delle imprese al progetto CSR-SC;
5. vengano sperimentate le linee di lavoro citate per un periodo di dodici mesi in almeno 20 Camere di Commercio, per coprire l'intero tessuto imprenditoriale del paese.

Grazie all'accordo siglato tra Unioncamere e il Ministero è stata creata una rete capillare di informazioni sulla Rsi, attivando così degli sportelli presso le Camere di commercio provinciali.

Presso gli sportelli attivati è stato possibile fornire un servizio di consulenza alle imprese sull'applicazione della Rsi, dopo aver presentato il *Social Statement*. Le attività nello specifico sono le seguenti:

-servizi per la diffusione della Rsi presso le imprese (orientamento secondo le

25 CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA, *Responsabilità sociale delle imprese. Perché e come cogliere una opportunità strategica*, 2006, p.6

26 www.ao.camcom.it

caratteristiche proprie dell'impresa, informazioni in relazione alla Csr secondo i diversi *stakeholders*);

- servizi operativi per il progetto CSR-SC (informazioni sulle procedure di adesione, assistenza per l'autovalutazione e per la compilazione del Social Statement);
- servizi di formazione (corsi di formazione sulla Csr e sugli strumenti già esistenti);
- informazioni su eventi, attività, premi che riguardino la Csr;
- servizi di aggiornamento sull'evoluzione della Rsi in ambito nazionale ed internazionale;
- procedure applicative e casi studio.²⁷

La Camera di Commercio guida le imprese nell'applicare il modello proposto dal progetto CSR-SC, trovando le linee guida più indicate a seconda del caso, e fornisce consulenza anche per l'individuazione degli *stakeholders* da coinvolgere. E' utile innanzitutto individuare le attività aziendali nello specifico, come il marketing, le vendite, la sicurezza, l'ambiente, per meglio arrivare ad individuare le necessità proprie dell'azienda presa in esame, ed aiutarla poi ad applicare i risultati ottenuti dall'analisi per indirizzare diversi strumenti di gestione, come la pianificazione, la rendicontazione, la programmazione.

Oltre che seguire l'*iter* per la compilazione delle schede contenenti gli indicatori del progetto CSR-SC, l'azienda può rivolgersi alla Camera di Commercio anche per avere delle consulenze in merito alla compilazione di altri documenti interni a supporto delle politiche di Csr; si parla ad esempio dei Codici etici, delle linee guida a supporto di ogni attività aziendale, come della Carta dei fornitori, per garantire la sostenibilità lungo l'intera filiera produttiva, anche a tutela dei lavoratori stessi.

Nella fase di incontro tra impresa e sistema camerale è importante illustrare in modo chiaro e preciso quelle che sono le caratteristiche della Rsi e il suo campo d'applicazione, nonché i vantaggi, da mostrare soprattutto attraverso la presentazione delle buone prassi.

27 CAMERA DI COMMERCIO DI NOVARA, *La responsabilità sociale delle imprese, guida all'applicazione del progetto CSR*, Novara, 2005

1.3.2 Il portale della Csr di Unioncamere

Dopo la stipula del Protocollo d'Intesa nel 2006, è nata anche l'iniziativa di creare un sito internet predisposto per la promozione della Csr in ambito camerale. Il portale www.csr.unioncamere.it è stato creato con l'obiettivo primario di erogare servizi di consulenza, informazione ed assistenza alle aziende in materia di Csr, in un'ottica di trasparenza ed accessibilità alle informazioni. Tale portale è infatti un importante strumento attraverso il quale poter trovare, leggere, analizzare quelli che sono i casi e gli esempi virtuosi e le *best practice*; sono messi a disposizione numerosi documenti e sono raccolte le testimonianze, nonché la rassegna stampa più significativa in materia.

Il portale mette quindi a disposizione informazioni di carattere generale, ma anche strumenti e documenti specifici e sempre aggiornati, e rende disponibile anche l'elenco completo degli sportelli attivi sul territorio, permettendo all'utente di accedere alla sezione cui è interessato.

E' ovviamente compito delle singole Camere di Commercio aggiornare sempre la propria documentazione e raccogliere le iniziative e le buone pratiche che le hanno coinvolte, per trasmetterle poi a Roma e poter procedere con l'aggiornamento del portale.

Dal 2008 è stata anche creata sul portale la Vetrina della trasparenza, una vera e propria sezione del sito in cui vengono pubblicati documenti di rendicontazione sociale di imprese, enti pubblici e delle Camere di Commercio stesse. Tutto ciò aiuta indubbiamente a dare visibilità al proprio operato e alle proprie imprese, ma mira anche a presentare esempi virtuosi e stimolanti per le realtà aziendali, contribuendo così alla diffusione continua della cultura della Rsi.²⁸

Il portale è aggiornato quotidianamente, vengono puntualmente inseriti documenti di attualità e vengono segnalati progetti, iniziative e novità.

Sul portale è anche possibile effettuare un test di autovalutazione, in cui l'utente può stabilire la posizione ricoperta in ambito Rsi, al fine di aumentare il grado di consapevolezza della stessa.

Il portale intende infatti evidenziare degli aspetti dell'evoluzione delle abitudini di consumo che hanno caratterizzato il mondo economico negli ultimi decenni, di come cioè la società sia sempre più protagonista e partecipe dei riflessi dell'agire imprenditoriale,

28 www.csr.unioncamere.it

ovvero di come il suo impatto con l'ambiente cambi le regole del gioco. L'attenzione non poteva più infatti fermarsi solo sulla produzione, ma anche sul benessere della società e sul suo evolversi negli anni, e grazie al portale Csr di Unioncamere si è trovato un altro modo di dimostrare come gli effetti della Rsi non siano da considerare solo indiretti - attraverso appunto i casi studio e gli esempi virtuosi- e di come tutti gli *stakeholders* debbano essere coinvolti in prima persona nell'impegno.

Consultando il portale in questione, si può piacevolmente notare come non siano solo i grandi gruppi industriali a farsi portavoce della Rsi, ma di come sempre più le piccole e medie imprese, anche a conduzione familiare, mettano in atto delle buone pratiche, a dimostrazione del fatto che questo "atteggiamento responsabile" non è più un lusso, bensì un sistema gestionale integrato che ben si presta ad essere adottato a vari livelli.

Nel 2006 poi, Unioncamere ha firmato anche un accordo di collaborazione con l'OIL, l'Organizzazione internazionale del lavoro, per promuovere ed applicare i principi sanciti dal Global Compact, dalla Dichiarazione Tripartita dell'Oil sulle Multinazionali e dalle Linee Guida OCSE sulla responsabilità sociale d'impresa.

Nello specifico, si è convenuto di stipulare un Protocollo d'Intesa tra l'Oil ed Unioncamere, in cui ambedue si impegnano, ciascuna per le proprie competenze e secondo i propri mezzi a:

- cooperare nella realizzazione di specifiche attività di comunicazione, informazione e formazione volte a diffondere i principi della responsabilità sociale contenuti nei summenzionati strumenti;
- cooperare nella identificazione di buone prassi di CSR tra le imprese italiane;
- cooperare nella realizzazione di eventi congiunti per la diffusione delle iniziative inerenti al tema della CSR;
- cooperare affinché, alle imprese che hanno accettato di condividere con Unioncamere un percorso di responsabilità sociale, venga data la possibilità, attraverso il Global Compact, di far parte di un network internazionale all'interno del quale valorizzare ulteriormente le esperienze da esse realizzate.

Con la firma di questo Protocollo di Intesa entrambe le Parti firmano inoltre affinché:

- Il loro logo possa essere utilizzato nelle attività di comunicazione concordate tra le Parti e che non possa essere utilizzato per nessun altro fine;
- Qualsiasi emendamento a questo Protocollo di Intesa dovrà essere effettuato con notifica scritta e formale accettazione di entrambe le Parti;
- Ogni disputa, controversia o reclamo derivante dal presente Protocollo di Intesa, sarà risolto a mezzo di negoziato diretto tra le Parti. Tutte le controversie che non potessero essere risolte di comune accordo, saranno sottoposte ad un arbitro designato dalle Parti, che applicherà le regole di arbitrato dell'UNCITRAL (*United Nations Commission on International Trade Law*);
- Nulla in tale Protocollo di Intesa o in relazione alle disposizioni in esso previste può essere considerato come una deroga ai privilegi e alle immunità dell'ILO;
- Questo Protocollo d'intesa entra in vigore dalla data di sottoscrizione dei rappresentanti di entrambe le Parti e ha validità per 24 mesi; ognuna delle Parti è libera in ciascun momento di revocare questo accordo previa notifica scritta comunicata alla controparte con 30 giorni di anticipo;
- Il presente Protocollo di Intesa viene redatto in inglese e in italiano. In caso di differenze tra le due versioni, quella inglese farà fede e prevarrà tra le due.²⁹

1.3.3 Responsabilità sociale d'impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia

A novembre 2013, presso il Centro Congressi Torino Incontra, Unioncamere Piemonte ha presentato i risultati degli studi condotti nell'ambito del progetto "Alcotra AlpCore-Alpi competitive e responsabili", finalizzato a monitorare e sostenere l'operato delle imprese nelle loro attività di Csr. Il progetto è promosso e sostenuto da Unioncamere Piemonte, e dalle Camere di Commercio della Savoia e dell'Alta Savoia.

Ferruccio Dardanello, Presidente di Unioncamere Piemonte, è così intervenuto per presentare il progetto "Il Sistema camerale, in quanto principale referente del sistema produttivo, è tra i soggetti più idonei a promuovere e diffondere la cultura della Responsabilità sociale d'impresa sul territorio. Crediamo fermamente – ha aggiunto - che

²⁹ www.mi.camcom.it, UNIONCAMERE, OIL, *Protocollo d'Intesa*, 2006

molto si possa fare per sostenere e incoraggiare le nostre imprese in questa direzione, nella convinzione che operare in modo sostenibile possa fare la differenza in termini di competitività. Unioncamere Piemonte è impegnata su questo fronte ormai da anni, in stretta sinergia con la Regione Piemonte, con l'iniziativa CSR-Piemonte, che ha generato nel tempo numerose collaborazioni, di cui questo nuovo progetto transfrontaliero, che coinvolge anche le Camere di commercio di Savoia e Alta Savoia, è una concreta dimostrazione.”³⁰

L'obiettivo del progetto è stato quello di coinvolgere il maggior numero di imprese possibili, e di monitorare il loro operato nei confronti della Csr, avendole preventivamente munite dei mezzi e delle conoscenze per dedicarsi alla materia. Sono infatti state istruite sul tema, ed è stato loro spiegato come, in effetti, la responsabilità sociale d'impresa, se adottata con i giusti mezzi, è ad oggi uno degli elementi che possono differenziare un business da un altro, rendendolo più competitivo e tutelando in maniera più efficace tutti i lavoratori coinvolti nella filiera.

Il progetto AlpCore ha previsto un test di autovalutazione per capire come impostare le nuove strategie in chiave di competitività, individuando anche indicatori quali-quantitativi da applicare nei rapporti con il sistema creditizio e nell'ambito degli appalti pubblici. E' stato predisposto un kit di 20 schede tematiche per guidare le aziende verso la realizzazione di percorsi virtuosi in tema di strategia *CSR oriented, welfare* aziendale, rapporti con i clienti e i fornitori. Hanno risposto al questionario 800 aziende dei territori transfrontalieri (di cui oltre 550 piemontesi), con sede legale nelle province italiane di Cuneo e Torino e nei dipartimenti francesi della *Savoie* e *dell'Haute-Savoie*. Gli ambiti della responsabilità sociale d'impresa indagati sono quattro: ambiente, comunità e territorio, acquisti e fornitori, clienti e portatori d'interesse, risorse umane. Il dato più significativo emerso dall'indagine è che in tutti i territori analizzati la maggioranza delle imprese (l'85,4%) dichiara di adottare iniziative per la riduzione e il corretto smaltimento dei rifiuti. Questo avviene soprattutto tra le aziende del turismo, meno tra quelle dei servizi. Le certificazioni ambientali adottate sono tuttavia marginali, fatto che evidenzia la difficoltà incontrata nella procedura di ottenimento delle stesse: in media, solo l'8,6% delle imprese rispondenti ha ottenuto una certificazione ambientale, o ha in previsione di

30 AOSTACRONACA, Responsabilità sociale d'impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia, 2013, p.2

farlo.

La difficoltà di formalizzazione si riscontra anche negli altri ambiti monitorati, ad esempio nel caso delle risorse umane e della comunicazione esterna. Le imprese rispondenti si dimostrano interessate a sostenere le differenti realtà del territorio (il 39,3% realizza iniziative per la comunità, o ha in previsione di farlo), anche se solo il 9,8% collabora con le Amministrazioni locali per realizzare progetti di sviluppo sostenibile, o ha in previsione di farlo. La propensione è più elevata tra le imprese dei servizi (15,3%) e nel cuneese (15,7%). Tra le azioni positive segnalate emergono la sponsorizzazione di eventi sportivi o culturali e l'appoggio ad associazioni/Onlus locali.

Per quanto riguarda il criterio di scelta dei fornitori, risulta preponderante la vicinanza geografica, nonostante si riveli una grande differenza tra l'Italia (il 67% per Cuneo e il 68% per Torino) e la Francia (il 23% per *Haute-Savoie* e *Savoie*)³¹. Lo stesso vale per il possesso di certificazioni di sicurezza, ambientali e sociali, requisito importante più per le imprese italiane che per quelle francesi. Tale risultato da parte italiana appare, però, in contrasto con la scarsa adozione di certificazioni già segnalata. Solo il 27,8% delle imprese intervistate ha realizzato strumenti per comunicare all'esterno le implicazioni sociali e ambientali della propria attività, o ha in previsione di farlo. Tale tendenza può essere legata sia al grande impegno richiesto dalla realizzazione di un bilancio sociale, sia dal fatto che molte imprese adottano azioni di CSR radicate nella storia aziendale, non sentendo pertanto la necessità di formalizzarle e comunicarle all'esterno. L'ambito della CSR che risulta maggiormente valorizzato su tutti i territori è quello delle risorse umane. La formazione professionale, insieme alla flessibilità dei tempi di lavoro, è una misura largamente adottata: vi fa ricorso il 71,8% delle imprese rispondenti. Tale pratica è maggiormente diffusa in Francia e, a livello settoriale, nel comparto dei servizi (76,4%), mentre è meno in voga tra quelle turistiche (58,3%). Si rileva, invece, un minore ricorso ad iniziative per il benessere dei dipendenti, quali la stipula di assicurazioni, contributi per visite mediche specialistiche, erogazione di buoni spesa, soprattutto in Italia.³²

31 AOSTACRONACA, Responsabilità sociale d'impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia, 2013, p.3

32 AOSTACRONACA, Responsabilità sociale d'impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia, 2013, p.4

1.3.4. L'esperienza francese in materia di Csr

Al di là degli aspetti quantitativi emersi dal questionario, è interessante notare come le imprese appartenenti al territorio transfrontaliero si siano mostrate coinvolte nel progetto, soprattutto a confrontarsi l'un l'altra, per capire le differenze che vi possono essere dal punto di vista dell'approccio alla Csr tra Italia e Francia. Il fatto che le risorse umane siano l'ambito più valorizzato in entrambi i territori è un aspetto assai interessante, poiché da ciò si evince come a trarre giovamento da questo progetto sia la figura del lavoratore lungo tutta la filiera produttiva, dal fornitore, al lavoratore dipendente all'interno dell'azienda; questo atteggiamento virtuoso non può che influenzare in maniera positiva il *welfare* aziendale, e di conseguenza poi anche l'ambiente, i clienti, i portatori d'interesse nei confronti dell'azienda.

La Francia non può che essere un modello virtuoso per le imprese italiane del territorio transfrontaliero, e non solo, poiché essa, insieme alla Danimarca, è precursore in materia di *reporting* extra-finanziario. Esse hanno fatto infatti della Csr una materia regolamentata, facendola uscire così dal quadro di *soft law* cui appartiene generalmente; un'analisi del diritto francese dimostra come la responsabilità sociale sia infatti esercitata nell'ambito di un quadro normativo preciso, che incoraggia le imprese ad adottare pratiche *standard* di responsabilità sociale.

Questo incoraggiamento può avvenire sia sui fondi di investimento, che possono agire con una certa pressione sulle imprese, sia sulle imprese stesse.

Così, l'articolo 116 (integrato al Codice di Commercio) sulle *Nouvelles régulations économiques* (NRE), votato nel 2001, prevede che le imprese quotate in borsa indichino nel loro rapporto annuale una serie di informazioni relative alle conseguenze sociali ed ambientali del loro operato³³. In particolare, il rapporto del consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo deve indicare il modo in cui la società si avvale dei subfornitori, e si assicura il rispetto da parte delle filiali delle disposizioni delle convenzioni fondamentali dell'OIL. E' inoltre impegnata a comunicare come le filiali straniere affrontino l'impatto delle loro attività sulla popolazione locale e sullo sviluppo

33 LES ECHOS, *Les rapports annuels s'essaient au développement durable*, 23 settembre 2003

regionale.³⁴

La legge del 17 luglio 2001 stabilisce inoltre che il *Fonds de Réserve pour les Retraites-FRR* (il Fondo riserva pensioni) preveda un comitato esecutivo di quest'ultimo, che comunichi al consiglio di controllo in che modo gli orientamenti generali della politica di investimento del fondo hanno tenuto conto dell'orientamento sociale, ambientale ed etico. Sarebbe così possibile contribuire attivamente alla promozione delle buone prassi, per incoraggiare le società di gestione a integrare, nelle loro analisi dei beni finanziari, valori traducibili in uno sviluppo economico, sociale e ambientale equilibrato. Tale fondo ha aderito a tutti gli effetti ai Principi di responsabilità negli investimenti dettati dalle Nazioni Unite.

La legge del 19 febbraio 2001 sul risparmio salariale prevede inoltre una regolamentazione dei fondi comuni di investimento nel quadro del piano di risparmio salariale volontario, laddove è necessario precisare, se necessario, considerazioni a carattere sociale, ambientale o etico che la società di gestione dovrebbe rispettare nella compravendita dei titoli.

La legge del 12 luglio 2010, poi, prevede un impegno nazionale nei confronti dell'ambiente, ed introduce proprio due articoli (il 224 ed il 225) sulla Rsi e sugli investimenti socialmente responsabili, che assicurano la trasparenza delle imprese in materia sociale ed ambientale, e le informazioni specifiche fornite sull'operato e sui principi seguiti. Così, da dicembre 2002, a cominciare dalla fine dell'anno finanziario, tutte le aziende registrate in Francia devono preparare un report annuale che tenga conto dei tre aspetti principali dello sviluppo sostenibile: economia, ambiente e affari sociali.³⁵ Un regolamento del 20 febbraio 2002 specifica anche i contenuti che deve avere il *report*, non tanto per fornire una lista dettagliata di indicatori, ma per dare piuttosto un indirizzo sulle linee generali che i report dovrebbero seguire. Per ciò che riguarda gli aspetti sociali, il report deve prima di tutto riprodurre vari dati relativi al bilancio dell'azienda (quantità di forza-lavoro, assunzioni, dimissioni e ore di lavoro, igiene, sicurezza, parità, disabili); dopodiché, devono essere descritte le relazioni tenute con le imprese subappaltatrici, con

³⁴ MEZEL M., *CSR, Trasparenza, Reporting e Gestione dei rischi, l'approccio regolamentare francese: sfide, limiti e prospettive*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2010, pp.4-5

³⁵ SCHMIDT D., *Corporate Social Responsibility in Francia*, Grenoble Ecole de Management, 2003, p.3

le filiali, con il territorio stesso e, in particolare, si deve dimostrare di aver incoraggiato queste aziende a rispettare le regole sociali fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Infine, il report deve specificare il tipo di relazioni che l'impresa mantiene con la società, le associazioni, le ONG.

In Francia si è sempre parlato, sin dagli anni Settanta, di “*entreprise citoyenne*”, di cittadinanza d'impresa, un termine a loro più familiare rispetto a “*corporate responsibility*”. Tuttavia, alcuni aspetti della CSR modellata secondo il modello anglo-americano non riuscivano proprio a trovare spazio nel *background* culturale francese, per almeno due motivi, derivanti da antiche tradizioni francesi ben conservate. Questo, nonostante la sua presenza affermata in Europa e una sua adesione ad una economia globalizzata avessero già introdotto dei cambiamenti nello scenario socio-economico.

I sopraccitati motivi sono, in primo luogo, la tradizionale concezione francese dello Stato come incarnazione del pubblico interesse, e in quanto tale, garante di una superiore responsabilità sociale, piuttosto che una responsabilità complementare a quella degli altri attori.

Mentre in Italia si esprimono forse forti sospetti verso l'autorità centrale e ci si fida maggiormente delle iniziative volontarie della società civile, ecco che in Francia il sentimento è opposto: lo Stato e la Legge sono considerati garanti di un principio di responsabilità sociale che va applicato nei confronti di tutti, mentre le molte iniziative della società civile sono percepite come campagne, utili, forse, ma sempre sospette di mascherare qualche interesse diverso.³⁶

L'ipotesi di una legge che definisca solo i requisiti minimi della responsabilità sociale, lasciando il resto del campo agli attori sociali, provoca così ancora un grande turbamento a molti francesi. È molto più comune, in Francia, rivolgersi alle stesse istituzioni, affinché affrontino le proprie responsabilità e, molto spesso, affinché elaborino altre leggi per far fronte a nuove problematiche sociali o per dare loro un indirizzo.

Il secondo motivo risiede nel fatto che la possibilità di un compromesso ordinato e sostenibile tra tutti gli interessi, al di là delle caratteristiche specifiche e differenze di ognuno – un'idea che riscuote molto successo in gran parte d'Europa – in Francia incontra molti problemi. In molti settori infatti, anche nell'ambito delle relazioni lavorative, è

36 SCHMIDT D., *Corporate Social Responsibility in Francia*, Grenoble Ecole de Management, 2003, p.4

ormai evidente come la cultura dominante sia quella di un confronto tra le parti interessate. Questo comporta che sugli accordi e gli arbitrati condotti a termine si estenda un alone di “compromesso” più che di regole di equità. In questo contesto, il progetto di costruire nuove relazioni di cooperazione tramite nuovi attori, nell’ambito della CSR, potrebbe sembrare meno attraente o troppo rischioso. Ma ciò non vuol dire che le imprese, i partner sociali e altri gruppi non siano intenzionati ad intraprendere in futuro questa strada.³⁷

1.3.5 Il bilancio sociale promosso da Unioncamere

Lo strumento più significativo di cui dispongono le aziende per rendere trasparente il proprio operato e distinguersi in termini di comportamenti etici è sicuramente il bilancio sociale.

Nel 1998 è nato il Gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del bilancio sociale” (GBS).

Il gruppo è nato con l’obiettivo di offrire una guida sulle finalità e procedure di formazione del Bilancio sociale.

Esso è uno strumento integrativo di valutazione e comunicazione dell’aspetto sociale dell’attività aziendale, e deve essere ovviamente redatto dall’azienda stessa. Si tratta di uno strumento che coinvolge ed è rivolto sia ai soggetti interni all’azienda, sia alla società in generale, e all’ambiente che interagisce con l’azienda. Ha una forma di redazione libera, secondo criteri uniformi, che permettono la comparabilità, con cadenza annuale e che abbraccia tutto l’esercizio sociale.³⁸

E’ un documento a sé stante, è separato cioè dal bilancio d’esercizio, al quale è però collegato, in quanto da esso prende parte delle informazioni economiche.

Il suo scopo è quello di fornire notizie utili circa l’assetto istituzionale, i valori di riferimento, i collegamenti tra valori dichiarati, politiche e scelte compiute, ed il processo per la sua formazione.

37 CENTRO FRANCESE PER L’INFORMAZIONE SULLE IMPRESE, *Rapporto sulla Csr*, p.3

38 www.bilanciosociale.it/gbs

I principi secondo i quali è redatto sono i seguenti:³⁹

- A. Responsabilità
- B. Identificazione
- C. Trasparenza
- D. Inclusione
- E. Coerenza
- F. Neutralità
- G. Competenza di periodo
- H. Prudenza
- I. Comparabilità
- L. Comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità
- M. Periodicità e ricorrenza
- N. Omogeneità
- O. Utilità
- P. Significatività e rilevanza
- Q. Verificabilità dell'informazione
- R. Attendibilità e fedele rappresentazione
- S. Autonomia delle terze parti

Esso deve inoltre articolarsi in almeno tre parti, che descrivano l'identità dell'azienda, il calcolo e la distribuzione del valore aggiunto e la relazione sociale.

Anche per le Camere di Commercio, il bilancio sociale è uno strumento molto importante, poiché è la "risposta al dovere etico di rendere conto del proprio operato agli *stakeholder*"⁴⁰, ed è assolutamente indispensabile per comunicare le attività svolte e con esse il valore condiviso sul territorio, per valutare la rispondenza degli obiettivi coi risultati.

Nel 2005 Unioncamere ha pubblicato un focus sull'adozione del bilancio sociale nel mondo camerale; il risultato è che sono stati analizzati 20 bilanci, per confrontare

³⁹ Principi forniti dal Gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale (GBS)

⁴⁰ TAGLIABUE A., *IL SOLE 24ORE*, *Le CDC in ordine sparso, Responsabilità sociale-rapporti*, 25 marzo 2008

eventuali punti di divergenza e convergenza tra le parti.

In questi anni le Camere di Commercio che svolgono rendicontazione sociale stanno sensibilmente aumentando; esse possono scegliere se redigere un bilancio sociale ogni anno, oppure farne uno che copra un arco temporale di 3 anni. Nei bilanci vengono considerate tutte le categorie di *stakeholders*, di cui gli interlocutori privilegiati sono ovviamente le imprese del territorio, poiché usufruiscono dei servizi dell'Ente e partecipano alle sue iniziative.

Unioncamere Piemonte è stata la prima unione camerale a redigere il bilancio sociale, che Andrea Mondello, ex Presidente dell'Unione, ha così descritto: ⁴¹

“è un'apertura a un nuovo linguaggio per raccontare in modo più comprensibile le attività svolte, le scelte privilegiate, le azioni realizzate e i risultati conseguiti, mettendo a disposizione degli *stakeholder* uno strumento utile per comparare le proprie legittime attese con gli esiti dell'azione amministrativa.

Il Bilancio sociale di Unioncamere vuole rispondere a quell'impegno a “render di conto” che è la condizione sulla quale si fonda il rapporto di fiducia tra chi amministra e chi è amministrato”.

Retecamere ed Unioncamere hanno anche realizzato un network che ha come obiettivo il miglioramento del processo di rendicontazione sociale del sistema camerale. Esso si prefigge di creare una rete unica per promuovere, diffondere e confrontare l'operato delle singole realtà camerali; creare un set di indicatori uniformi, migliorando così il sistema di rendicontazione; fornire supporto ai partecipanti per la redazione del bilancio sociale.

Il Bilancio sociale è così uno strumento con il quale un'organizzazione rende conto ai portatori d'interesse del proprio operato, rendendo trasparenti e comprensibili all'interno e all'esterno i programmi, le attività e i risultati raggiunti secondo modalità differenti rispetto ai documenti e alle procedure tradizionali di rendicontazione.

Esso non si esaurisce nella pubblicazione di un documento, ma è il momento culminante

41 UNIONCAMERE, *Bilancio sociale 2007*

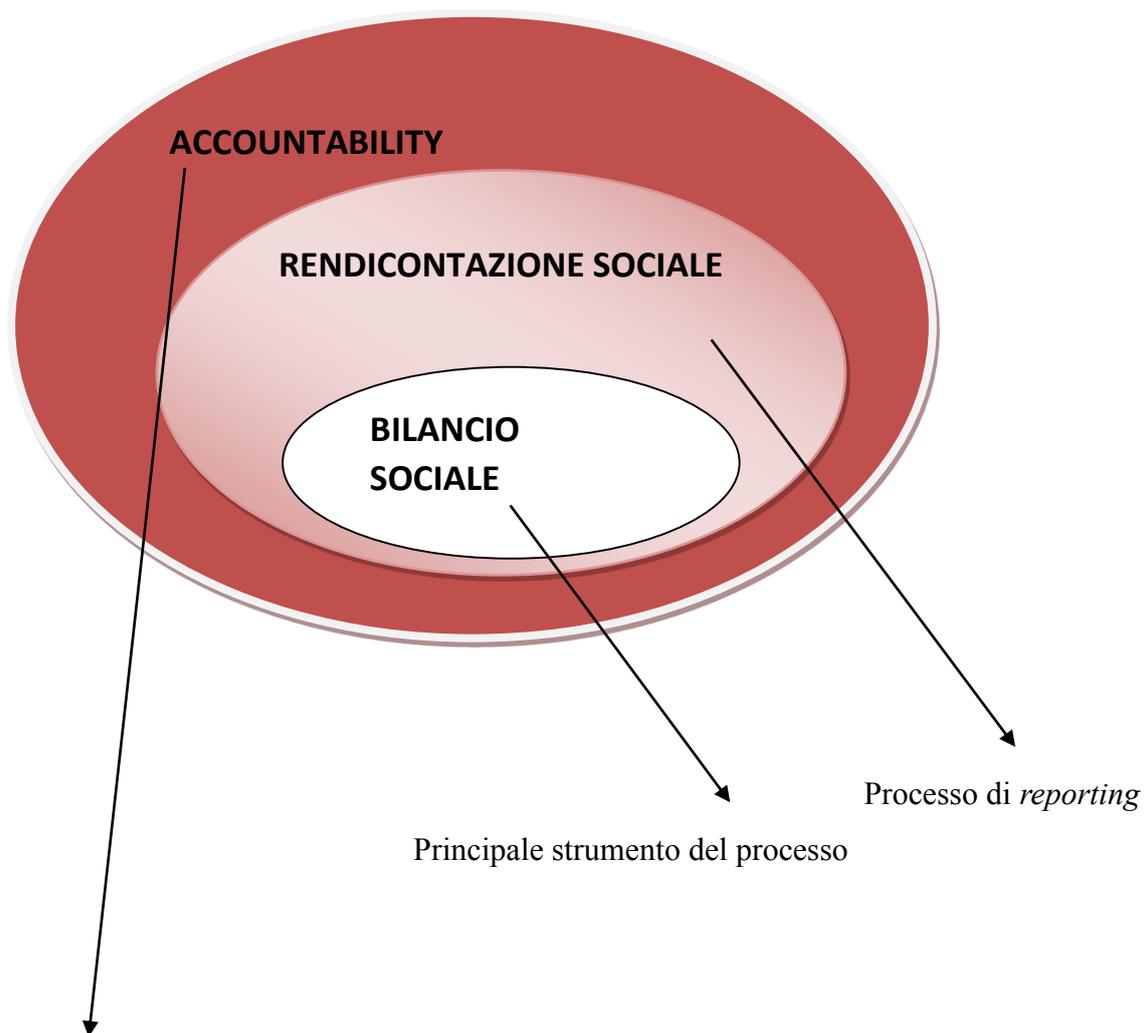
di un processo che coinvolge tutta la struttura che lo realizza: il processo di rendicontazione sociale.

Per poter inquadrare correttamente la materia in esame, occorre fare una distinzione ricorrendo ai concetti di “processo” e “prodotto”:⁴² infatti, la rendicontazione sociale è il processo che permette di creare i presupposti necessari alla realizzazione del Bilancio sociale (definire l’identità dell’organizzazione in termini di *mission* e valori di riferimento; individuare e coinvolgere gli *stakeholder*; definire i parametri che misurano l’utilità delle attività svolte e i risultati ottenuti); mentre il Bilancio sociale è il documento nel quale il processo trova adeguata finalizzazione, destinato a essere diffuso all’interno e all’esterno dell’organizzazione che lo realizza.

Di seguito viene riportato il diagramma riassuntivo dell’*iter* che conduce alla redazione del bilancio sociale⁴³:

42 www.bilanciosociale.cameradicommercio.it

43 Libera elaborazione dello schema riportato in www.bilanciosociale.cameradicommercio.it



Capacità di dare conto degli esiti delle proprie azioni

Anche la Comunità Europea è intervenuta in proposito; la Direttiva 2006/46/EC del Parlamento Europeo e del Consiglio richiede infatti alle aziende quotate in borsa e che abbiano una sede sul territorio dell'Unione, di fornire un certificato annuale, allegato al bilancio, relativo ai meccanismi di controllo e gestione aziendale, invitandole in questo modo a fornire loro stesse informazioni specifiche sulle attività dell'azienda in merito alle

questioni sociali ed ambientali. ⁴⁴ Tale direttiva si ispira al testo dell'art.46 della Direttiva 660 del 1978, secondo la quale sarebbe opportuno per determinate categorie di imprese, banche e altri istituti finanziari ed assicurativi "introdurre nei loro bilanci consolidati degli indicatori finanziari e non, per avere un'analisi più equilibrata ed esauriente sull'andamento e i risultati degli affari della società". In questi indicatori sono ovviamente inclusi aspetti riguardanti l'ambiente ed il personale.

1.3.6 Il Copenhagen Charter

Nel 1999 è stata presentata l'associazione Copenhagen Charter, la quale si occupa di delineare gli aspetti ed i principi più rilevanti per gestire il processo di rendicontazione del valore economico e sociale creato nell'azienda e al di fuori dell'azienda, dai suoi portatori di interesse. Proprio questi ultimi, dunque, assumono una rilevanza strategica, dal momento che questo modello di rendicontazione è orientato al processo, e verte dunque soprattutto sul rapporto con gli *stakeholder*, vero motore del processo; essi accompagnano tutte le fasi del modello, diventando così per l'impresa parte integrante della missione e dei suoi valori.

La motivazione sottostante al desiderio di dare particolare enfasi al rapporto tra impresa e suoi portatori di interesse sta nel fatto che questi ultimi hanno il potere di creare un valore sia economico, sia sociale, e che il relazionarsi agli altri è un chiaro modo per gestire la propria reputazione, poiché il dialogo che si crea ha la virtù di far prevedere e conoscere l'atteggiamento dei soggetti terzi nei confronti dell'azienda.

Nella visione del Copenhagen Charter, il processo di rendicontazione del valore economico e sociale è individuabile in otto fasi⁴⁵: 1) approvazione del top management; 2) identificazione degli *stakeholder* chiave; 3) costruzione di un dialogo permanente; 4) individuazione degli indicatori; 5) monitoraggio delle performance e della soddisfazione dei portatori di interesse; 6) individuazione delle azioni di miglioramento; 7) predisposizione, verifica e pubblicazione del documento; 8) consultazione degli *stakeholder*.

44 CUTILLO M., FAUGNO R., SCOVAZZI T., *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente, il caso dell'India*, Giuffrè Editore, 2012, pp.190-193

45 www.copenhagencharter.com/CSRissues

2.CAPITOLO SECONDO: L'integrazione della Csr lungo tutta la filiera produttiva e la promozione del social labelling

Ad oggi, nonostante i diversi tentativi, non si è ancora riusciti a giungere ad una legge italiana sulla Rsi. Il tema è indubbiamente delicato, vista anche la molteplicità e la varietà degli attori coinvolti e degli interessi messi in gioco, motivi per i quali sembra che essa rimarrà nella sfera della volontarietà ancora per un po'.

Sarebbe interessante riuscire a creare un meccanismo mediante il quale, grazie agli strumenti come gli accordi-quadro delle imprese transnazionali e la Rsi, si riuscisse in maniera quasi automatica a coinvolgere nella filiera produttiva i soli attori rispettosi dei *core labour standards* e meritevoli di guadagnarsi l'appellativo di partner commerciali. Non è certamente una missione facile, tuttavia alcuni attori importanti, come le già citate Camere di Commercio, possono avere un ruolo molto attivo nella missione, facendosi promotori di attori economici certificati e creando così un *network* ristretto in cui tutelare il lavoratore e la filiera produttiva. Stanno prendendo sempre più forma anche dei nuovi strumenti che si facciano portavoce dei *core labour standards* e che intervengano a titolo di garanzia lungo tutta la filiera produttiva; si tratta del sistema delle etichettature sociali (*social labelling*).

Anche quando non legalmente responsabili per il comportamento dei propri fornitori, le imprese sono comunque sotto i riflettori, poiché tutti i portatori d'interesse sono giustamente coinvolti nel miglioramento delle condizioni di lavoro.⁴⁶ E la responsabilità sociale stessa si estende ben al di là dei confini organizzativi, includendo nella sfera d'influenza aziendale tutte le azioni riconducibili alla realizzazione dell'offerta finale.

L'opinione pubblica è sempre più a stretta conoscenza dell'operato aziendale, soprattutto per quanto concerne le condizioni di vita e lavoro, e sono anche sempre di più i soggetti che possono denunciare pratiche irresponsabili e violazioni dei diritti umani e dei lavoratori.

Questa apertura sfrenata verso l'internazionalizzazione nei paesi in via di sviluppo, questo abbattimento delle barriere di qualsiasi tipo, hanno fatto aumentare la velocità e la

⁴⁶ FERRI M.L., *La responsabilità sociale d'impresa*, in *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente-il caso India*, Giuffrè editore, 2012, pp.146-147

capacità produttiva, rendendo difficile il controllo di tutto il processo produttivo, ed includendovi anzi dei soggetti spesso sconosciuti, in contesti nazionali regolati da leggi, norme e standard molto differenti e talvolta poco conciliabili con quelli del paese dell'impresa madre.

I primi grandi scandali che hanno riguardato lo sfruttamento di condizioni di vita e lavoro inaccettabili presso fornitori in paesi in via di sviluppo, richiamando l'attenzione di istituzioni internazionali, appartengono al settore tessile. Sono emersi principalmente problemi relativi allo sfruttamento sociale, e quindi di mancato rispetto e tutela dei diritti dell'uomo e del lavoratore, sanciti dall'Oil.

Sono stati proposti in letteratura numerosi modelli di governo delle relazioni di filiera, enfatizzando i potenziali benefici connessi alla promozione di approcci cooperativi all'adozione di pratiche e strumenti socio-ambientali, funzionali alla creazione di un clima di fiducia, in cui si riducano i costi degli scambi e venga migliorata l'efficacia a livello di filiera⁴⁷.

In generale, si tende a identificare come successi in materia di integrazione di Csr nella filiera produttiva, i casi in cui le imprese promotrici di comportamenti volti a minimizzare gli impatti sociali, etici ed ambientali siano anche in grado di costruire e mantenere approcci integrativi alla filiera, con cooperazioni di lungo periodo, conoscenza dei partner, e relativo sviluppo congiunto di competenze sia a monte che a valle della catena del valore.⁴⁸

E' importante anche considerare la struttura della filiera quale antecedente rilevante nel facilitare o meno la diffusione di pratiche socio-ambientali; bisogna infatti considerare se ci si trovi eventualmente di fronte ad un modello partecipativo, in cui tutti gli attori centrali sono immersi in una fitta rete di relazioni, con soggetti propensi ad assumere comportamenti socialmente responsabili.

⁴⁷ DALLOCCHIO M., PERRINI F., *Creare valore nella supply chain: modelli di gestione a confronto*, Egea Milano, 2010, pp.36-37

⁴⁸ PERRINI F., VURRO C., *L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano*, Università Commerciale Luigi Bocconi, pp.15-16

2.1 Il comportamento delle PMI nella gestione della CSR lungo tutta la filiera produttiva

In questo senso è interessante concentrarsi anche sulle PMI, oltre che sulle grandi imprese, poiché, oltre ad essere la fetta più rilevante del nostro sistema di imprese, possono distinguersi nel contesto globale, ottenendo vantaggi competitivi considerevoli, impostando la propria gestione strategica sulle basi della CSR. Spesso ci si trova, nel caso delle PMI, di fronte a comportamenti sì socialmente responsabili, ma non organizzati, identificati o comunicati agli *stakeholders*, ragione per cui si parla di CSR “sommersa”. Esse hanno poi una struttura flessibile, che le rende quindi particolarmente adattabili a sperimentare nuove procedure di *reporting*, ad applicare la CSR alla gestione ambientale, piuttosto che all’occupazione, rendendosi trasparente nei confronti di potenziali futuri dipendenti, e valorizzando la comunità locale.⁴⁹

Alla luce delle analisi condotte dall’Università Bocconi su un campione di PMI italiane, è emerso come gli strumenti di gestione integrata di CSR, come i bilanci sociali, siano ancora poco diffusi.

La scarsità di risorse, infatti, orienta le decisioni piuttosto verso strumenti volti al miglioramento delle performance negli ambiti che hanno un impatto più forte, come la gestione dell’ambiente e della sicurezza sul lavoro; come rileveremo anche nelle clausole degli accordi-quadro transnazionali. Con riferimento ai programmi per i dipendenti, il settore delle costruzioni è l’ambito di maggiore applicazione, a causa delle normative a supporto di salute e sicurezza sul posto di lavoro.⁵⁰

Insieme alla ricerca di stabilità dei rapporti ed al trasferimento di competenze e conoscenze lungo la filiera, la trasparenza nella diffusione di informazioni e la ricerca di occasioni di dialogo e collaborazione sono da includere nelle priorità aziendali, per incitare una sorta di pressione al cambiamento nella gestione dei rapporti, soprattutto verso fornitori e distributori.

Le piccole imprese hanno in effetti normalmente minor potere contrattuale rispetto a quelle di grandi dimensioni, soprattutto verso i partner di filiera. Ma è importante

⁴⁹ CILIBERTI A., KNUDSEN J., *The Growth of Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Mission Impossible for Western Small and Medium-Sized Firms?*, Journal of Business Ethics, 2011

⁵⁰ PERRINI F., VURRO C., *L’implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un’analisi quantitativa del contesto italiano*, Università Commerciale Luigi Bocconi, pp.32-33

applicare i dettami della Rsi a tutta la filiera, poiché questo ha indubbiamente un riflesso anche sul miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti, della fiducia dei clienti finali e di tutti i lavoratori coinvolti nel processo di produzione, approvvigionamento, vendita.

La gestione della filiera sembra così essere funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici definiti a monte dei processi di implementazione delle politiche e degli strumenti di CSR.⁵¹

Il clima aziendale è un altro dei fattori ampiamente influenzati dalla gestione delle relazioni di filiera in un'ottica di cooperazione e valorizzazione delle competenze e delle risorse, e conseguentemente di miglioramento della vita aziendale.

Insieme alla natura stessa delle dimensioni delle piccole e medie imprese caratterizzanti il territorio italiano, anche la scarsità di tempo e la mancanza di competenze professionali specifiche rappresentano i principali fattori ostacolanti nei processi di implementazione di pratiche socio-ambientali nelle relazioni a monte e a valle della filiera.

Questo ha portato allo sviluppo di due differenti approcci alla gestione responsabile della filiera produttiva. Il primo è denominato *CSR-based supply chain management*, ed è proprio delle PMI che hanno incluso criteri socio-ambientali nei processi di selezione, controllo e monitoraggio dei propri partner. Tali criteri riguardano ad esempio lo svolgimento da parte di terzi di audit mirati di fornitori strategici, o il monitoraggio delle emissioni di CO₂, o l'eliminazione dalla catena di fornitura di minerali provenienti da aree geografiche interessate da conflitti armati, o il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, la presenza di una documentazione in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, l'applicazione dell'etica nel *business*.

L'altro è denominato *cooperation-based supply chain management*, ed è tipico delle aziende che hanno deciso invece di puntare su una maggiore attenzione alla cooperazione con i propri partner di filiera, la partecipazione a progetti congiunti di sviluppo prodotti e la definizione in comune di obiettivi e strategie che includessero la CSR.⁵²

⁵¹ PERRINI F., VURRO C., L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano, Università Commerciale Luigi Bocconi, p.42

⁵² CARTER C.R., JENNINGS M., *Social responsibility and supply chain relationship*, Journal of Business Ethics, 2002

Avere una predisposizione valoriale verso tematiche ambientali e sociali consente di sviluppare con un impatto più diretto ed immediato strategie conformi a tali valori anche al di fuori dei confini organizzativi aziendali.

Tuttavia, sempre secondo l'indagine svolta dall'Università Commerciale Bocconi a proposito della filiera produttiva, è interessante notare come prediligere un orientamento valoriale al mercato, focalizzandosi nello specifico sulla soddisfazione del cliente finale, possa esercitare un'influenza alquanto negativa sullo sviluppo di approcci socialmente responsabili alla gestione della filiera. Questo perché è possibile che il mercato finale non sia sensibile alle tematiche citate, e che non stimoli sufficientemente l'interesse dell'azienda in questa direzione, concentrandosi piuttosto su altri aspetti della vita aziendale. E se fossero invece i lavoratori stessi, impegnati nella filiera produttiva, ad essere i veri stimolatori di comportamenti responsabili?

Sviluppare approcci che includano criteri socio-ambientali nella scelta, gestione e monitoraggio di fornitori e distributori impatta positivamente sulla qualità complessiva del sistema d'offerta.

Una delle aree d'impatto connessa all'implementazione di strategia di filiera responsabile è sicuramente il miglioramento del clima aziendale, con relativo coinvolgimento degli *stakeholder* nell'adozione di modelli di gestione delle relazioni focalizzati sulla cooperazione e definizione congiunta di strategie e obiettivi socio-ambientali di filiera.⁵³ Questo deve avvenire indubbiamente mettendo i lavoratori nella condizione tale per cui possano sentirsi tutelati e valorizzati nelle loro responsabilità e nelle loro mansioni all'interno dell'azienda; altrimenti è poco probabile che vengano positivamente stimolati a far parte del ciclo di valore sociale.

Si può concludere affermando che difficilmente privilegiare un approccio orientato meramente al mercato possa stimolare l'adozione di approcci di gestione responsabile della filiera, proprio perché questi ultimi sono legati piuttosto a una cultura d'impresa che fa di loro dei valori guida. Occorre piuttosto che questa filosofia venga trasmessa dal primo all'ultimo soggetto coinvolto nel processo di produzione e distribuzione del prodotto o servizio considerato.

⁵³ PERRINI F., VURRO C., L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano, Università Commerciale Luigi Bocconi, pp.67-68

Come detto, non sempre l'azienda, specie se di piccole-medie dimensione, ha i mezzi per farlo. Ecco dunque che l'intervento di soggetti terzi all'azienda, e di strumenti alternativi, può aiutare a trovare un indirizzo ed una linea d'azione più precisa, di cui si tratterà nei paragrafi successivi.

2.2 La tracciabilità della filiera produttiva

Il concetto di "tracciabilità di filiera" è un'espressione molto presente nella letteratura recente, a cui peraltro non corrisponde ancora una definizione ufficiale e universalmente accettata.

Secondo lo Standard ISO/DIS 9000:2000, al punto 2.5.4 "Sistemi di gestione della qualità-fondamenti e terminologia" potrebbe essere considerata come "la capacità di ricostruire la storia, l'utilizzazione o l'ubicazione di ciò che si sta considerando"; al punto 7.5.3 si legge poi "(...)l'organizzazione, ove appropriato, deve identificare i prodotti con mezzi adeguati lungo tutte le fasi della realizzazione del prodotto". Come si può notare, nel testo non si fa riscontro ad alcun riferimento normativo.

Anche nella proposta di "Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'igiene dei prodotti alimentari", che sostituisce la Direttiva 93/43/CEE, non ci si avventura nel campo delle definizioni, ma si affronta comunque il tema, prescrivendo agli operatori di tenere adeguati registri per l'individuazione dei fornitori delle derrate alimentari e degli ingredienti, ove ci si trovi nel campo dell'agroalimentare, nonché di mettere in atto adeguate procedure per il ritiro dal mercato per quei prodotti che presentino rischi per la salute dei consumatori. Quest'ultimo concetto corrisponde a quello di "rintracciabilità" del D.Lgs 155/97⁵⁴, ed in esso vi si trovano proprio tutti gli aspetti di normativa "soft".

Durante la Giornata di Studio sulla tracciabilità di filiera, tenutasi nel maggio 2000, si è invece affermato quanto segue: "Tracciabilità di filiera è l'identificazione delle aziende che hanno contribuito alla formazione di un dato prodotto. Tale identificazione è basata

⁵⁴ Ai fini del recepimento dei regolamenti europei 852, 853, 854, 882 in Italia il D.Lgs. 155/97 è stato abrogato dal D.Lgs 193/07.

sul monitoraggio dei flussi materiali “dal campo alla tavola”, cioè dal produttore della materia prima al consumatore finale”.

Il soggetto protagonista della garanzia di filiera non è quindi solo un’azienda, bensì l’insieme delle aziende che contribuiscono alla realizzazione del prodotto. La tracciabilità di filiera propone così il più completo coinvolgimento delle vere responsabilità e soprattutto un modello di integrazione verticale tra le aziende della filiera. Essa è indubbiamente la più solida struttura documentale di supporto per ogni altra dichiarazione riguardante la qualità o la sicurezza dei prodotti, poiché riporta la voce di più parti, e soprattutto dalla nascita del prodotto alla sua realizzazione finale.

Quello che è essenziale ai fini della tracciabilità è sicuramente il nome delle aziende che hanno partecipato alla produzione e ne hanno pertanto la responsabilità, in quella che diventa una sorta di “tracciabilità delle responsabilità” Questo è molto importante ovviamente anche a livello giuridico, laddove dovessero verificarsi casi di non conformità, o in cui si dovesse cercare la causa di un rischio per il consumatore.

Anche Unioncamere ha avanzato una proposta sulla tracciabilità⁵⁵, che si differenzia da quella già presente e prescritta nell’ISO 9000, ed è innovativa, poiché si propone di essere applicata su ogni prodotto, singolarmente identificato. La tracciabilità diventa così un aspetto molto interessante per il consumatore, anche senza ulteriori indicazioni riguardo alla qualità o l’origine del prodotto, o sull’adozione di tecniche particolari, a condizione però che gli venga spiegato il significato che assume la tracciabilità in termini di trasparenza del processo produttivo e anche di responsabilità; e che si individui e distingua il prodotto tracciato con un segno o logo in etichetta/confezione.⁵⁶

La tracciabilità deve avvenire ovviamente nel monitoraggio dei flussi materiali dalla produzione della materia prima alla vendita finale.

E’ così necessario avere un dominio documentato dei flussi materiali, e sapere così “che cosa, quanto, dove e quando” viene prodotto, e fare in modo che il prodotto non abbia segreti per i consumatori e che chi ha fatto il prodotto lo attesti con una formale ammissione di responsabilità.

⁵⁵ Il progetto si chiama “Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari”.

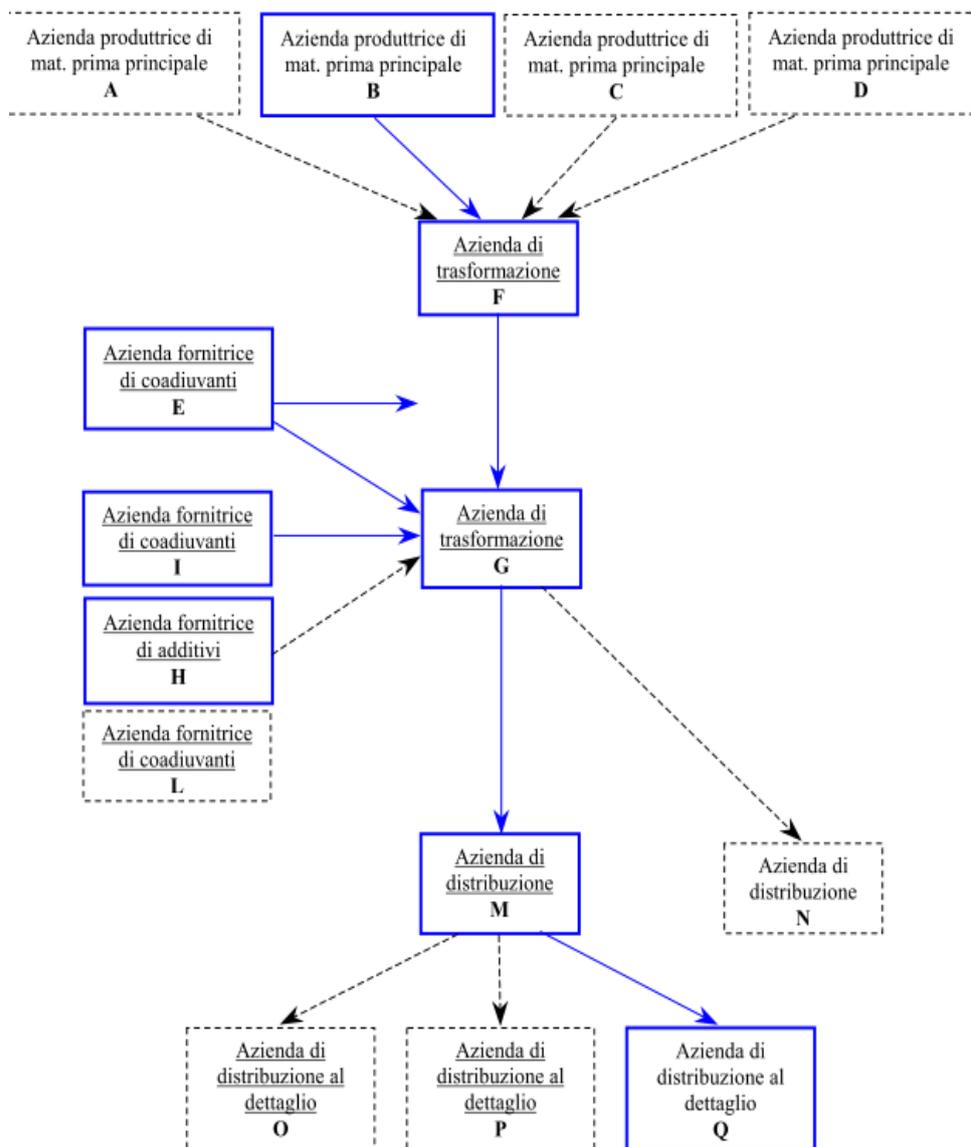
⁵⁶ UNIONCAMERE, *Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari*, 2008, pp.9-10-11

2.2.1 Il *flow-sheet*

Per accingersi a realizzare un sistema di tracciabilità della filiera bisogna innanzitutto definire il *flow-sheet*, ovvero identificare le aziende che contribuiscono alla formazione del prodotto. Esso identifica il percorso della materia prima principale e le aziende fornitrici degli additivi e dei coadiuvanti principali del processo.

Il ‘nodo di coordinamento’ è quello autorizzato dalle aziende partecipanti, e serve per coordinare ed effettuare la raccolta dati; verificare il rispetto delle regole sulla tracciabilità da parte di tutti i partecipanti, e rispondere alle domande e richieste dei clienti a proposito della filiera. Tutto il sistema si basa sulla valutazione di quantità di prodotto in punti di sosta o stoccaggio, i cosiddetti lotti; esso si cura infatti solamente dei punti statici, ovvero di partenza ed arrivo. Le masse di prodotto devono essere gestite in unità identificabili in punti precisi e critici della filiera; e ciò che è cruciale è la documentazione dei flussi materiali.

Di seguito è riportato un esempio di *flow-sheet*.



57

⁵⁷ UNIONCAMERE, *Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari*, 2008, p.20

L'identificazione dei prodotti tracciati può essere realizzata in due modi:

-identificando i prodotti con un'indicazione generica (logo)

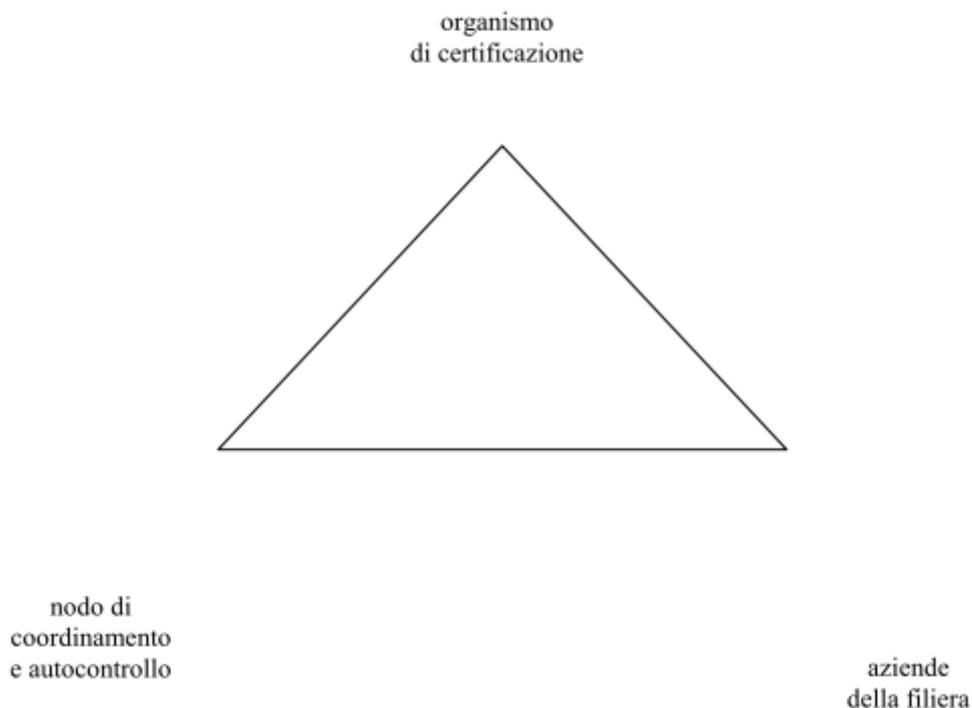
-elencando tutte le aziende della filiera nella confezione finale, con il loro nome in chiaro.

Anche il codice a barre può essere molto utile, perché facilita azioni di controllo ed ispettive.

Infine, la forma più certa ed efficace di identificazione si ha con la numerazione progressiva delle confezioni, in modo che ad ogni confezione corrisponda un numero di identificazione.

L'indagine ed il lavoro svolto da Unioncamere⁵⁸ mette in luce come tale sistema di tracciabilità dovrebbe essere sottoposto ad una disciplina di autocontrollo e certificazione volontaria, per garantire in maniera adeguata il consumatore; si viene a formare così una relazione tra tre parti, ognuna delle quali comunica con le altre, formando così un triangolo di comunicazione:

⁵⁸ Si tratta del lavoro-indagine UNIONCAMERE, *Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari*, 2008



59

Il documento fondamentale del sistema è il Manuale di tracciabilità della filiera, messo a punto dalle aziende della filiera e approvato dall'organismo di certificazione. Esiste poi anche il Regolamento di controllo, che viene messo a punto dall'organismo di certificazione con riferimento a ciascuna specifica filiera ed al relativo manuale.

Devono infine essere chiaramente identificati i responsabili del sistema di tracciabilità con le rispettive mansioni; devono essere indicate tutte le aziende tramite il *flow-sheet*.

⁵⁹ UNIONCAMERE, *Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari*, 2008, p.35

2.3 Lo strumento del social labelling

Nell'ambito delle iniziative di carattere volontario per tutelare il lavoratore, il consumatore, ed anche il produttore, rientra anche lo strumento del *social labelling*. Esso si presenta come un modello utile per far fronte ai cambiamenti dello scenario economico-sociale, perché ha le caratteristiche per essere percepito come un mezzo a tutela dei diritti dei lavoratori.⁶⁰

In generale, un'etichetta è definita dalla presenza di un nome, logo o simbolo che contengano informazioni in merito al produttore, distributore ed al prodotto, per informare appunto il consumatore sul luogo d'acquisto. Le informazioni possono essere di base, sui componenti, le caratteristiche, il paese d'origine, il modo d'uso, di conservazione; spesso contengono anche informazioni aggiuntive sui suoi impatti sull'ambiente, i benefici ecologici.

I *social labels* intendono invece informare il consumatore sulle condizioni di produzione dal punto di vista sociale, sull'esistenza di contratti e delle libertà sindacali, sul rispetto delle condizioni di salubrità e sicurezza del posto di lavoro, per rassicurarlo ed informarlo in termini di produzione avvenuta nel rispetto dei principi del lavoro equo ed in condizioni dignitose. Questo aspetto mette pressione sui produttori, perché in questo modo si sentono incitati ad aderire anch'essi a questo tipo di iniziativa.

2.3.1 Effetti del social labelling sui lavoratori

Gli obiettivi di questo strumento sono sicuramente molteplici, e uno di questi è fare in modo che il consumatore sia informato su tutte le caratteristiche del bene che intende acquistare. Per le imprese, specie se dotate di un marchio conosciuto, sarebbe molto importante investire in responsabilità sociale che porti così, migliorando le condizioni di lavoro, anche all'ottenimento dell'etichetta sociale. Si verrebbe così a creare un positivo

⁶⁰ DETSOMBOONRUT N., *Social Labelling under WTO laws*, University of Edinburgh, aprile 2013, p.3

effetto concorrenziale per cui le imprese investirebbero in rapporti di lavoro sempre migliori, ottenendo anche positivi effetti d'immagine.

Nel medio periodo è così probabile attendersi dei risultati diretti sulle condizioni dei lavoratori quali, ad esempio il sensibile miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti nei paesi in via di sviluppo e di quelli più industrializzati, con annesso miglioramento anche delle condizioni salariali; l'interruzione del circolo vizioso che vuole che l'apertura commerciale porti alla competizione al ribasso sulle garanzie sociali connesse all'uso del fattore lavoro; e non ultimo, il verificarsi di un effetto redistributivo di tipo funzionale con l'aumento della quota di ricchezza che va ai possessori del fattore lavoro rispetto ai proprietari del fattore capitale.⁶¹

Si tratta comunque di una iniziativa che non stravolge le scelte del consumatore, perché gli lascia in ogni caso una piena scelta, e non mette in discussione l'idea di piena circolazione delle merci. Nel contempo ha però delle caratteristiche che vogliono renderlo una sorta di strumento adatto a compiere una 'rivoluzione copernicana' del commercio internazionale, perché mette al centro i consumatori, i lavoratori ed i loro diritti, spodestando le imprese del loro ruolo primario sulle scene. Di fronte all'etichetta sociale, non si hanno più informazioni di mera utilità economico-aziendale, ma si preferisce piuttosto indagare sulle persone che sono state gli artefici del prodotto, in quali condizioni di salute e sicurezza sul posto del lavoro hanno versato, quante ore al giorno hanno lavorato, con quale tipo di contratto, se hanno avuto diritto ad una assicurazione in caso di infortunio e se hanno lavorato senza dovere subire degli sfruttamenti.

E' anche una modifica radicale delle politiche del Wto; quest'ultimo afferma infatti che il libero commercio può essere limitato solo in casi particolari, poiché ciò che conta è la crescita economica, portata appunto dagli scambi commerciali.

I sostenitori più accesi delle iniziative dei *social labels* intendono soprattutto soffermarsi sulla questione del lavoro minorile, cercando di invertire la rotta ed attirando l'attenzione dei consumatori, agendo così a ritroso sulla catena produttiva. Questo significa migliorare innanzitutto le modalità di produzione e migliorare le condizioni d'esistenza e di vita dei minori, abolendo definitivamente il lavoro minorile, oppure facendo in modo che laddove

⁶¹ BOSCO L., *L'etichettatura sociale dei beni contro il neoliberismo*, articolo pubblicato sul sito www.sbilanciamoci.info

si verifichi, avvenga perlomeno in condizioni dignitose e volte a tutelare la salute del minore.⁶²

Queste iniziative di *social labelling* hanno normalmente anche un altro obiettivo, quello di contribuire direttamente a migliorare la situazione dei lavoratori minori e delle loro famiglie e delle comunità di cui fanno parte, creando dei programmi finanziati direttamente tramite le iniziative stesse di etichettatura.

Questo sistema di etichettatura è solitamente uno strumento volontario adottato per scelta dal produttore, grossista o *retailer*, piuttosto che una risposta ad una legislazione sulle importazioni. Il consumatore può così scegliere autonomamente di affidarsi al prodotto fornito da etichetta.

Le iniziative variano, alcune intendono infatti eliminare del tutto il lavoro minorile, altre intendono piuttosto migliorare le condizioni lavorative della forza lavoro. Talune si concentrano sull'etichettatura del prodotto, altre invece guardano all'intero stabilimento produttivo, e di conseguenza a tutti i prodotti venduti dallo stabilimento.

Le etichette possono includere ed indicare un intero set di standard sociali, una sorta di "atto costitutivo" del prodotto, mentre altri possono concentrarsi meramente sul lavoro minorile, come ad esempio il *No Child Labour Label*, che si è prefissato di garantire che il cioccolato consumato negli Stati Uniti non provenga dallo sfruttamento del lavoro minorile. C'è poi da rilevare una differenza anche tra i vari programmi: alcuni appaiono infatti più "rigorosi" e severi nel rilasciare l'etichetta, al contrario di altri.

Numerose organizzazioni nazionali ed internazionali hanno mostrato un grande interesse per l'iniziativa dell'etichettatura sociale, nella speranza che la scelta dei consumatori possa fungere da leva critica nel miglioramento delle condizioni di lavoro, almeno per le categorie che tali etichette vanno ad individuare.

Ovviamente, questo strumento mette in evidenza le luci e le ombre del sistema economico-sociale in cui ci troviamo ad operare: mentre da una parte, infatti, il sistema di etichettatura può vantare la promozione di standard sociali di cui si fa portavoce; dall'altra, emerge l'altra faccia della medaglia, che è costituita da quei produttori che vengono "frenati" da dei timori, quali ad esempio il fatto che i beni etichettati possano

⁶² HILOWITZ J., *Labelling Child Labour Products*, International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO, 2000

essere resi così non esportabili in determinati paesi ove altri requisiti non siano presenti e dunque non etichettabili.

2.3.2 Cenni storici sul social labelling

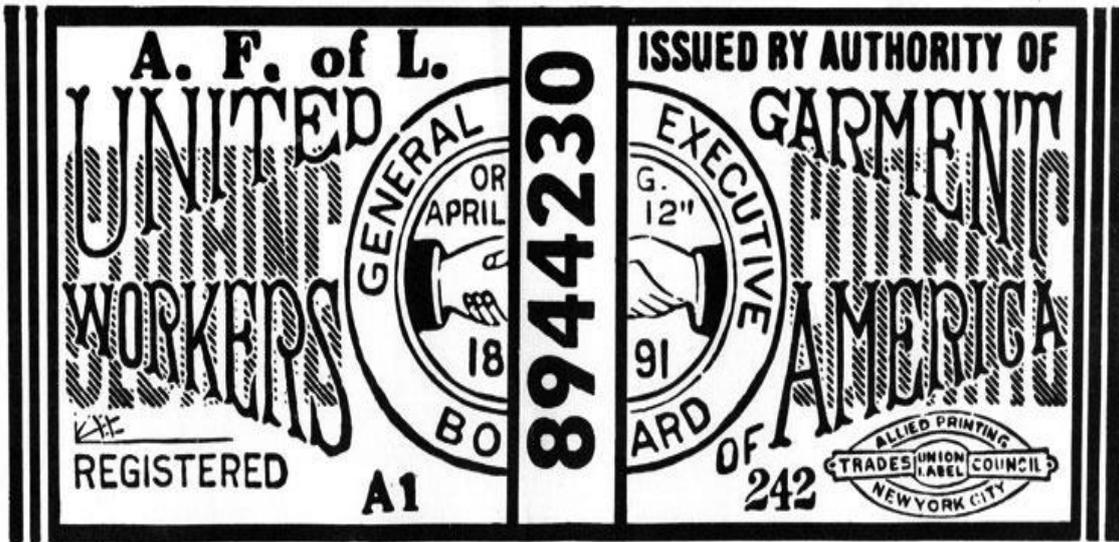
In principio, il *social labelling* è stato invocato e avanzato come proposta da organizzazioni che erano già nel gruppo di lavoro sul tema del lavoro minorile e sulle condizioni di povertà cui si trovano i minori costretti a lavorare, principalmente nei paesi in via di sviluppo, dove la maggior parte dei prodotti etichettati sono prodotti e da dove vengono esportati nei paesi industrializzati.

Ci sono tuttavia anche degli esempi storici di etichettatura volontaria nati nei paesi industrializzati e riferiti a prodotti assemblati nei paesi medesimi. Uno di questi esiste ancora, anche se in una forma modificata, ed era largamente diffuso negli Stati Uniti prima che la produzione dell'industria tessile si diffondesse Oltreoceano. Si tratta della cosiddetta *Union Label*. Questa etichetta venne cucita all'interno degli stabilimenti tessili dai membri di molte organizzazioni sindacali americane, e dai sindacati femminili delle industrie tessili. Il concetto vero e proprio di *union label* venne probabilmente coniato a San Francisco, nel 1869, da un gruppo di carpentieri che si facevano portavoce del fatto che all'interno della loro fabbrica si lavorasse otto ore al giorno, anziché dieci (*Carpenter's Eight Hours Group*).

Una delle prime versioni recitava proprio così: "Look for the Union Label when you shop for women's and children's Apparel...Symbol of decency, fair labour standards and the American way of life".



63



Printed in Union Shop

64

⁶³ Esempio di Union Label, datato 1900.

⁶⁴ Altro esempio di Union Label, datato 1892

Attualmente le etichette sociali si stanno diffondendo molto in Europa; bisogna tuttavia prestare attenzione alla veridicità delle informazioni che riportano, al fine di non farle diventare un mero sistema per fare pubblicità all'azienda, come spesso può accadere anche per la Responsabilità sociale d'impresa.

Il fatto che spesso siano i lavoratori a farsi portavoce e creatori di queste etichette è indubbiamente un punto di vantaggio ed una caratteristica non trascurabile nel *continuum* della tendenza positiva, poiché testimonia l'autenticità dell'iniziativa e soprattutto ne certifica le fonti.

L'interesse di soggetti terzi e la loro approvazione dei *social labels* è certamente un altro punto importante da discutere e sviluppare, soprattutto in un'ottica volta allo sviluppo di *partnership* che coinvolgano tutti gli attori del quadro economico.⁶⁵

Sembra così indispensabile che intervengano dei soggetti a coordinare le iniziative di questo tipo. Si è parlato delle Camere di Commercio nel capitolo precedente come degli attori importanti che si prestano alla promozione della Csr ed a fornire assistenza alle imprese per l'adozione di un atteggiamento socialmente responsabile, da integrare nell'operato di tutti gli *stakeholder*.

Anche per quanto riguarda il delicato tema della filiera produttiva trasparente, della tracciabilità produttiva, del sistema di etichettatura sociale, può essere interessante affidare ad un ente, come la Camera di Commercio, che si trova ad operare tra pubblico e privato, un ruolo di rilievo, occupandosi di determinati progetti volti ad assicurare una lettura trasparente di ciò che avviene nelle imprese, e premiando, perché no, chi si distingue dalle altre, mettendo sempre in primo piano tra gli attori che meritano tutela, i lavoratori.

⁶⁵ CASOTTI A., *La responsabilità sociale delle imprese, Definizione, certificazione, bilancio sociale e codici etici*, IPSOA, 2005, pp.54-56

2.3.3 La normativa SA8000, l'ISO 20121 e i sistemi di gestione ambientale

L'SA8000 è uno standard internazionale volontario di certificazione, volto anch'esso, come le etichettature sociali, a certificare il rispetto, da parte dell'azienda, di determinati aspetti della vita d'impresa, quali il rispetto dei diritti umani, dei lavoratori, dei lavoratori minori e la garanzia della salubrità e sicurezza sul posto di lavoro. Le linee guida cui si ispira sono frutto dell'analisi e dello studio delle direttive delle Convenzioni dell'Oil, della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle Convenzioni delle Nazioni Unite in materia di lavoro minorile e di rispetto della parità dei sessi.

Si tratta di una norma volta a coinvolgere tutta l'azienda e tutti gli attori parte della filiera produttiva: la dirigenza, i dipendenti, i fornitori, i subfornitori, i clienti stessi, i mass media, così come i residenti nell'area produttiva, in una logica anche qui di trasparenza e tracciabilità dell'operato aziendale.

E' il primo standard internazionale volto a misurare il grado etico e la responsabilità sociale d'impresa ed è applicabile a livello internazionale a qualsiasi settore merceologico. A certificare l'azienda sono ovviamente degli organismi terzi certificati ed indipendenti, che richiedono anche di evidenziare pubblicamente la gestione del sistema. SA8000 non è nato, come le certificazioni tecniche (es.ISO 9000) da parametri stabiliti da gruppi di esperti nazionali di un settore specialistico, ma nasce dal CEPAA (*Council of Economical Priorities Accreditation Agency*), emanazione del CEP (*Council of Economic priorities*), un istituto statunitense che fornisce ai consumatori ed agli investitori strumenti per verificare il livello di 'eticità' delle aziende.⁶⁶

Esistono poi anche i sistemi di gestione ambientale (SGA), strumenti volontari applicabili a una qualsiasi organizzazione, che perseguono il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, attraverso lo sviluppo e l'attuazione di una politica sostenibile e la gestione di questi aspetti in un'organizzazione. Essi sono attuabili in base alla norma UNI EN ISO 14001 oppure conformemente al Regolamento Europeo EMAS.⁶⁷

La registrazione EMAS si caratterizza per la sua natura istituzionale, segue infatti un Regolamento comunitario e prevede un registro europeo delle organizzazioni registrate.

⁶⁶ www.bilnaciosociale.it/sa

⁶⁷ www.ec.europa.eu/environment/emas

Esiste l'obbligo di redigere una dichiarazione ambientale che espliciti il rispetto degli impegni ambientali assunti nell'ottica del miglioramento continuo.

Esiste poi anche lo standard ISO 14001, perseguibile volontariamente attraverso un organismo di certificazione accreditato. L'azienda che decida di farsi certificare, intende così mettere in atto un proprio sistema di gestione ambientale, in cui metta bene in evidenza le proprie politiche aziendali per quanto riguarda la riduzione degli sprechi ed il miglioramento efficace e sostenibile del suo sistema produttivo, senza dover attestare una determinata *performance* ambientale stabilita a priori da un ente. Essa non è infatti una certificazione di prodotto, ma uno *standard* i cui requisiti seguono semplicemente il modello del ciclo del suo ideatore Deming, *Plan-Do-Check-Act*, in cui deve emergere la *mission* aziendale nei confronti dell'ambiente stesso e l'impegno continuo per migliorarsi. Le risorse, i ruoli e le responsabilità devono essere ben chiari, e anche la pianificazione per quanto riguarda gli impatti ambientali varia a seconda del settore di riferimento (nucleare, chimico, tessile, metalmeccanico). Anche in questo caso, la filiera produttiva è così costantemente tenuta sotto controllo e la responsabilità sociale è integrata nell'operare di tutti gli attori coinvolti nel processo di produzione.

Nel maggio del 2009, è poi varata la proposta di creare una norma internazionale che definisca i requisiti di un sistema di gestione della sostenibilità degli eventi; si tratta della ISO 20121. Essa si applica ad ogni tipo di organizzazione che intenda assicurare una *policy* di sviluppo sostenibile, e soprattutto implementare un vero e proprio sistema di gestione sostenibile degli eventi. Attraverso questo sistema, è possibile ridurre i rischi inerenti agli impatti economici, ambientali, sociali degli eventi, nonché spingere tutta la catena di fornitura verso un atteggiamento responsabile, distinguendosi dai *competitors*, valorizzando l'immagine e la reputazione e generando una crescita sostenibile.

La metodologia seguita dall'ISO 20121 è quella di progettare l'evento, monitorarlo e svolgervi un'attività di *reporting*. Questo sistema è applicabile sia ai singoli eventi, sia ad un insieme di eventi che si verifichino con regolarità. Tale norma è ovviamente rivolta in primo luogo alle aziende che abbiano nell'organizzazione degli eventi il loro *core business*, tuttavia può essere comunque applicata anche a chi intenda migliorare la propria capacità di organizzare responsabilmente i propri eventi aziendali.

Viene qualificato come “sostenibile” un evento che manifesti un rispetto degli standard lavorativi, un consumo di energia responsabile, laddove riduca gli sprechi ed ottimizzi anche la gestione dei trasporti e della logistica, dei rifiuti, della lotta alla corruzione.

2.4 La valutazione degli aspetti sociali nelle procedure di affidamento dei servizi d'appalto e il sistema delle etichettature

Il tema del rispetto degli standard sociali ed ambientali, oltre che nell'industria del tessile e della manifattura, si è attualmente imposto anche nel settore degli appalti.

Le Direttive Appalti 2004/17/CE e 2004/18/CE contengono già al loro interno importanti riferimenti al tema, prevedendo significative aperture verso l'introduzione dei cosiddetti criteri sociali o socio-ambientali nel sistema degli appalti pubblici, sebbene tali direttive abbiano un carattere più squisitamente economico.⁶⁸

Già nel 2001 la Commissione Europea iniziava il suo *iter* verso questo tipo di responsabilità adottando il “Libro Verde sulla politica integrata relativa ai prodotti” e nello stesso anno pubblicava il documento “Il diritto comunitario degli appalti pubblici e le possibilità di integrare considerazioni di carattere ambientale negli appalti pubblici”.

Il 14 aprile 2014 sono entrate in vigore le tre Direttive europee relative ad appalti pubblici di lavori, servizi e forniture e settori esclusi in sostituzione delle due direttive 2004/18/CE e 2004/17/CE, e la nuova Direttiva concessioni. Si arriva così finalmente ad un primo vero *corpus* giuridico di riferimento per tutte le concessioni, il che rappresenta senza dubbio il risultato politicamente più rilevante dell'intero pacchetto appalti. Le direttive sugli appalti si rifanno ai principi del TFUE e in particolare ai “principi della libera circolazione delle merci, della libertà di stabilimento e della prestazione dei servizi, nonché ai principi che ne derivano, quali i principi di parità di trattamento, di non

⁶⁸ BERSANI F., *Linee Guida sui criteri di valutazione degli aspetti sociali nelle procedure di affidamento dei servizi a favore delle Regioni Convergenza a valere sul POAT FESR 2007-2013, Obiettivo operativo II.4-Regioni Convergenza*, p.9

discriminazione, di riconoscimento reciproco, di proporzionalità e di trasparenza”. La Direttiva concessioni fornisce una definizione dei contratti di concessione che punta molto sul concetto di rischio operativo, ed afferma poi quanto segue: “(...)si parla dunque di concessione quando una amministrazione pubblica o un ente aggiudicatore stipulano un contratto a titolo oneroso in virtù del quale si affida l'esecuzione di lavori e/o di servizi o di soli servizi, dietro corrispettivo costituito dal solo diritto di gestire l'opera oggetto del contratto o da questo diritto accompagnato da un prezzo. Oggetto della concessione di lavori può essere la sola esecuzione, la progettazione ed esecuzione dei lavori o la realizzazione con qualsiasi mezzo di un'opera rispondente ai bisogni dell'amministrazione concedente”. Nella concessione di servizi invece l'oggetto è rappresentato dallo “svolgimento di servizi a fronte del quale la remunerazione deriva dalla gestione del servizio stesso al quale si può affiancare un prezzo”. Nella direttiva appare quindi irrilevante se la proprietà dell'opera risulta pubblica o privata (lo può anche essere fino al termine della concessione); ma è essenziale che l'esercizio sia posto in capo al privato che si deve assumere il relativo rischio operativo, individuabile come possibilità di non recuperare gli investimenti effettuati o i costi sostenuti per la gestione dei lavori o dei servizi (c.d. perdita economica). Sul concetto di obbligo di trasferimento del rischio operativo, la direttiva insiste riprendendo concetti già affermati dalla giurisprudenza europea, chiarendo inoltre che il rischio operativo riguarda il lato della domanda (il c.d. rischio di mercato) o il lato dell'offerta (c.d. rischio di disponibilità), oppure entrambi. Ogni forma di alleggerimento di questo rischio, in ipotesi inserite nelle convenzioni, dovrebbe quindi essere dichiarata illegittima per contrasto con la normativa Ue. Si deve inoltre trattare di una possibile perdita economica né trascurabile, né puramente nominale, non deve, dunque, essere garantito al concessionario alcun minimo sui costi di gestione o un recupero degli investimenti effettuati, come invece accade sovente su richiesta soprattutto di un ente finanziatore, come la banca.

Gli obiettivi principali che hanno portato alla proposta e poi all'emanazione della Direttiva sono così definiti: accrescere l'efficienza della spesa per garantire i migliori risultati possibili in materia di appalti e far sì che i committenti facciano un miglior uso degli appalti pubblici a sostegno di obiettivi sociali comuni. A tal proposito, le Direttive mirano a migliorare l'integrazione delle considerazioni di tipo sociale negli appalti pubblici inserendo alcune caratteristiche relative alle condizioni di lavoro del personale

direttamente coinvolto nel processo di produzione o di prestazione in questione. Un'altra questione spinosa affrontata dalle suddette Direttive, è quella che riguarda la lotta al *dumping* sociale e la garanzia che i diritti dei lavoratori siano rispettati; le nuove leggi comprenderanno infatti norme per il subappalto e disposizioni più severe sulle "offerte anormalmente basse". I contraenti che non rispetteranno la normativa UE sul lavoro potranno essere così esclusi dalla presentazione di offerte, compiendo così sin dal principio una selezione importante per migliorare le condizioni dei lavoratori nel mercato degli appalti.

Inoltre, la procedura di gara per le imprese sarà più semplice, grazie a un "documento unico europeo di gara" standard, basato sull'autocertificazione. Solo il vincitore dovrà fornire la documentazione originale, così facendo la Commissione stima che l'onere amministrativo per le imprese sarà ridotto di circa l'80%. Per facilitare l'accesso delle piccole e medie imprese agli appalti pubblici, le nuove norme incoraggiano anche la suddivisione dei contratti in lotti.

La Guida in materia di appalti pubblici dell'Unione Europea intende innanzitutto fornire una definizione di Appalti Socialmente Responsabili, ovvero: "le operazioni di appalto che tengono conto di una o più dei seguenti aspetti sociali: opportunità di occupazione, lavoro dignitoso, conformità con i diritti sociali e lavorativi, inclusioni sociali, pari opportunità, accessibilità, (...) aspetti legati al commercio etico ed una più ampia conformità di natura volontaristica con la Rsi, nel rispetto dei principi sanciti dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e dalle direttive sugli appalti".⁶⁹

La Commissione può peraltro individuare diversi approcci a riguardo, prendendo come esempio dei casi europei che si sono verificati:⁷⁰

- Il primo approccio, selettivo, prevede l'inserimento di criteri sociali direttamente nell'oggetto dell'appalto e/o nelle specifiche tecniche dell'offerta dei concorrenti (esempio: fornitura di apparecchiature informatiche per le quali dovrà essere garantita la conformità a determinati criteri di accessibilità).

⁶⁹ *Ibidem*, p.10

⁷⁰ *Ibidem*, p.13

- Il secondo approccio, escludente, consiste invece nell'impedire alle imprese di acquisire appalti pubblici se in precedenza hanno subito condanne per determinati atti illeciti, o non hanno raggiunto determinati standard minimi di comportamento socialmente corretto (esempio: la sicurezza nei luoghi di lavoro e l'assolvimento di oneri sociali).
- Il terzo approccio, premiante, induce le imprese ad assumere impegni sociali quando partecipano alle gare d'appalto, in una prospettiva competitiva si tenderà infatti a premiare chi dimostri di utilizzare processi e prodotti a più basso indice di impatto ambientale.
- Il quarto approccio guarda alla fase di esecuzione dell'appalto; la committenza potrebbe infatti ad esempio richiedere all'appaltatore di attenersi a determinate condizioni di carattere tecnico aventi specifico valore aggiunto sociale.

E' possibile inoltre che costituiscano cause di esclusione dalla procedura l'essere incorso in gravi irregolarità negli obblighi di versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti nei confronti della forza lavoro a carico, oppure in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Spetta comunque ai Legislatori degli Stati membri introdurre nuove o più intense istanze sociali nei requisiti soggettivi di partecipazione alle procedure di gara.

Le domande che si può porre la Guida della Commissione possono essere svariate, come ad esempio interrogarsi sul fatto che l'impresa offerente utilizzi o abbia accesso a personale dotato delle conoscenze e delle esperienze necessarie per gestire gli aspetti sociali dell'appalto, e lo stesso per quanto riguarda le attrezzature tecniche necessarie per la protezione sociale.

2.4.1. Strumenti e dispositivi a livello interno

Le due direttrici di intervento per l'introduzione di criteri sociali negli appalti si sono ampiamente intrecciate, si tratta infatti di quella comunitaria e di quella nazionale.

Il primo dispositivo normativo interno da cui l'analisi deve muovere è comunque il D.Lgs n.163 del 12 aprile 2006, con cui è stato adottato il Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, perché costituisce il paradigma di immediata e generale applicazione per quasi tutte le operazioni d'appalto pubblico condotte in Italia.

Dopo aver definito l'oggetto dell'appalto, è bene soffermarsi sulle specifiche tecniche o funzionali (articolo 68 del D.Lgs n.163/2006); nello specifico si parla anche qui del sistema di "etichettature":

"Le stazioni appaltanti, quando prescrivono caratteristiche ambientali in termini di prestazioni o di requisiti funzionali (...) possono utilizzare le specifiche dettagliate o, all'occorrenza, parti di queste, quali sono definite dalle eco-etichettature europee (multi)nazionali o da qualsiasi altra eco-etichettatura, quando ricorrono determinate condizioni".

Nello specifico dunque, esse devono essere appropriate alla definizione delle caratteristiche delle forniture o delle prestazioni oggetto dell'appalto; i requisiti delle etichette devono essere elaborati sulla scorta di informazioni scientifiche, e le etichette medesime devono essere adottate mediante un processo al quale possono partecipare tutte le parti interessate (enti governativi, consumatori, produttori, distributori, e le organizzazioni ambientali) e devono loro essere accessibili.

Successivamente, poi, nella definizione dei criteri di aggiudicazione della procedura, oltre al prezzo, alla qualità, al pregio tecnico, ed alle caratteristiche estetiche e funzionali, si terrà conto delle "caratteristiche ambientali e del contenimento dei consumi energetici e delle risorse ambientali dell'opera o del prodotto (...)" (art.83 del Codice dei contratti pubblici).

L'ultima fase da considerare riguarda poi le clausole d'esecuzione dell'appalto, trattate nell'art. 69 del Codice, e che si riferiscono a condizioni particolari d'esecuzione del contratto, come ad esempio delle modalità di smaltimento degli imballaggi o in genere dei rifiuti prodotti durante il ciclo di produzione del servizio richiesto, o alla tipologia di prodotti utilizzati per la pulizia ambientale, ai prodotti riciclati, ecc...

Tra le priorità considerate, la promozione del cosiddetto "decent work", dei diritti sociali dei lavoratori, degli aspetti legati al commercio equo e solidale, della protezione dei diritti umani. Per "criteri sociali" si intendono qui infatti quei criteri tesi a promuovere l'applicazione, lungo tutta la catena di fornitura, degli standard sociali che riguardano i

diritti umani e le condizioni di lavoro, definiti dalle Convenzioni dell'OIL e dalla legislazione nazionale.⁷¹

Sulla base delle Direttive del 2011 proseguono infatti il loro compito le Nuove Direttive del 2014, che, come già affermato precedentemente, obbligano le Amministrazioni aggiudicatrici ad esigere che lavori, forniture o servizi vengano accompagnati da delle etichette che attestino che non è stato fatto ricorso al lavoro minorile o ad altre forme di sfruttamento del lavoro sanzionate dalla Convenzione.

Tutto questo filo logico viene legato dal concetto chiave delle catene di fornitura; sarebbe infatti poco utile assumere garanzie e responsabilità dal punto di vista sociale solo in alcuni segmenti del processo distributivo o produttivo.

L'approccio giusto da seguire è infatti quello della trasparenza e tracciabilità della catena di fornitura, introducendo istanze sociali che si basino sulla qualità e quantità delle informazioni relative alle condizioni di lavoro, a partire dai contratti che regolano le prestazioni di lavoro e la loro regolarità.

Il percorso di questo dialogo strutturato prevede di informare gli operatori economici, inserire clausole contrattuali sugli standard sociali minimi, far compilare ai fornitori un apposito questionario di monitoraggio sugli standard adottati, fare verifiche ispettive, correttive ed applicare ovviamente eventuali sanzioni che facciano in modo che chi è incorso nell'illegalità non contaminino il resto della filiera.

2.4.2. Le clausole sociali nei servizi d'appalto tra tutela del lavoro e della concorrenza

Negli ultimi anni è emersa una volontà di creare condizioni di forte concorrenza per gli appalti pubblici aggiudicati nel mercato interno, e si è così proposto di revisionare la disciplina europea vigente, trattandosi di una disciplina in piena evoluzione.

Le disposizioni contenute nelle Nuove direttive in materia di appalti pubblici, concessioni e servizi sono funzionali alla predisposizione di gare d'appalto maggiormente efficienti e

⁷¹ BERSANI F., *Linee Guida sui criteri di valutazione degli aspetti sociali nelle procedure di affidamento dei servizi a favore delle Regioni Convergenza a valere sul POAT FESR 2007-2013, Obiettivo operativo II.4-Regioni Convergenza*, pp.35-36-37

semplificate, per assicurare il rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza e parità di trattamento dei contraenti privati.⁷²

E' emersa così ovviamente una volontà di dare una rilevanza sociale al mercato degli appalti, includendovi delle determinate finalità che riguardano, nell'ordine:

- la promozione di attività di occupazione;
- la promozione del cosiddetto "lavoro dignitoso", ove si intende l'instaurazione di rapporti di lavoro in cui siano garantiti non soltanto il rispetto dei principi della parità di genere e della non discriminazione, ma anche la «conformità con le norme fondamentali di lavoro»,
- una «retribuzione dignitosa»,
- l'osservanza delle disposizioni in materia «di salute e sicurezza sul luogo di lavoro»,
- l'«accesso alla formazione» ed «alla protezione sociale di base»⁷³,
- la promozione dell'osservanza dei "diritti sociali e lavorativi", che riguardano il rispetto dei contratti in materia di lavoro nella normativa europea;
- il supporto della "inclusione sociale", che riguarda anche la promozione dell'occupazione assistita per persone con disabilità.

Queste linee guida perseguono le strategie di "Europa 2020", che si definiscono inclusive, intelligenti e sostenibili.⁷⁴

Lo strumento per eccellenza che guarda da vicino gli aspetti sociali in materia contrattuale, è quelle delle clausole sociali. Per clausola sociale si intende una previsione, normativa o contrattuale, che impone specifici obblighi in capo all'appaltatore, e che condiziona o limita la libertà economica e i principi dell'economia di mercato, subordinandoli a interessi socialmente rilevanti.⁷⁵

Esse stanno vivendo un momento di espansione, e sempre per quanto riguarda il mercato degli appalti, sono state anche finalizzate a favorire "l'integrazione di attività economica di obiettivi di carattere sociale"⁷⁶.

⁷² COSTANTINI S., *La finalizzazione sociale degli appalti pubblici. Le clausole sociali tra tutela del lavoro e tutela della concorrenza*, Wp in "Centre for the study of European Labour Law Massimo D'antona, 2014, pp.4-5

⁷³ *Ibidem*, p.7

⁷⁴ COM(2010),definizione.

⁷⁵ VARVA S., *Seminari di diritto del lavoro*, Università di Milano Bicocca, 2012

⁷⁶ SCARPELLI F., *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici*. Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale,2006 pp. 753-755.

Una questione spinosa che ha riguardato da vicino il mercato degli appalti è stata quella delle offerte anormalmente basse, con esplicito riferimento ai minimi di trattamento economico dei lavoratori dipendenti. L'articolo 87 del Codice degli Appalti descrive nel dettaglio quelli che possono essere le giustificazioni alle offerte giudicate anormalmente basse, come ad esempio diverse soluzioni tecniche adottate, piuttosto che "condizioni eccezionalmente favorevoli di cui dispone l'offerente per eseguire i lavori, per fornire i prodotti o prestare i servizi", o l'eventualità di un aiuto di Stato, oppure l'originalità del progetto. Al comma 3, viene espressamente affermato come non siano ammesse giustificazioni in relazione a trattamenti salariali minimi inderogabili stabiliti dalla legge o da fonti autorizzate dalla legge.

Sulla base di approfondite analisi in materia, si è sviluppata una risposta alle questioni inerenti alla suddetta problematica. Nello specifico, è stata ritenuta illegittima l'esclusione dalle gare di appalto delle imprese che avevano presentato offerte contraddistinte da un costo complessivo della manodopera inferiore rispetto a quello calcolato sui minimi previsti dai contratti collettivi di riferimento (o contemplati nelle tabelle ministeriali di determinazione del costo del lavoro), dal momento che quelle medesime imprese potevano trovarsi di fronte a determinati casi, come ad esempio:

- a) fruizione di particolari sgravi contributivi e fiscali,
- b) applicazione di accordi integrativi, che permettevano una riduzione del costo del lavoro,
- c) possesso di una parte cospicua della forza lavoro impiegata con legittimi contratti di lavoro a progetto e non di lavoro dipendente.

Lo scopo della legislazione in materia di appalti è quella di definire e presentare disposizioni finalizzate a impedire agli enti pubblici di aggiudicare appalti a chi risulti avvantaggiato, poiché irrispettoso dei principi e degli standard sociali in materia di lavoro e a chi si avvalga di pratiche come il *dumping* sociale. Nello specifico, l'art. 36, l. n. 300/1970, che mette in pratica quanto già disposto dall'art. 2, Convenzione OIL n. 94/1949, "*Labour clauses (public contracts) convention*" impone agli enti pubblici diversi dallo Stato l'obbligo di inserire nei capitolati d'appalto per l'esecuzione delle opere pubbliche la clausola determinante l'onere per l'appaltatore «di applicare o far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti

dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona». Le imprese che intendano partecipare ad una gara d'appalto pubblico possono dunque liberamente concorrere, ma non possono usare come vantaggio competitivo il trattamento economico e normativo destinato ai lavoratori, che deve essere ovviamente pari al minimo previsto dai contratti collettivi di lavoro.⁷⁷

Dunque, sia nella normativa europea, che in quella nazionale, è previsto l'inserimento di clausole sociali a tutela dei lavoratori, sia dal punto di vista economico, che giuridico. Si sono recentemente anche affermate delle "clausole sociali di nuova generazione", che mirano a garantire determinati livelli occupazionali, in una sorta di prospettiva collettiva di interesse dei lavoratori, e non più solo individuale. Queste clausole devono essere adeguatamente pubblicizzate, per realizzare un mercato trasparente, in cui chi partecipa alla gara sa quali sono le condizioni e gli oneri cui bisogna sottostare.

L'articolo 69 del Codice degli Appalti obbliga le suddette clausole a "non violare il principio di parità di trattamento; a non mettere in essere condizioni discriminatorie; a non rappresentare un ostacolo alla libertà di stabilimento delle imprese e alla libera circolazione dei servizi, imponendo restrizioni che non siano necessarie, adeguate e proporzionali rispetto ai fini di protezione dei lavoratori perseguiti."⁷⁸

Il tema delle clausole sociali è emerso all'attenzione del dibattito europeo a seguito della sentenza *Rüffert* del 3 aprile 2008, con cui la Corte di Giustizia ha censurato la legge del Land della Bassa Sassonia, che imponeva anche agli aggiudicatari di pubblici appalti con sede all'estero l'obbligo di applicare il contratto collettivo territoriale, privo di efficacia generale.⁷⁹ Questa sentenza ha determinato così una sorta di processo di revisione delle normative in materia di appalti in tutti i Land tedeschi, nonostante la Corte Costituzionale nel 2006 si fosse espressa in senso favorevole all'utilizzo delle clausole sociali negli appalti, negando così la loro contrarietà alle regole in materia di concorrenza. La disciplina italiana in materia di appalti pubblici (ai sensi dell'art. 36 dello Statuto dei

⁷⁷ COSTANTINI S., *La finalizzazione sociale degli appalti pubblici. Le clausole sociali tra tutela del lavoro e tutela della concorrenza*, Wp in "Centre for the study of European Labour Law Massimo D'Antona, 2014, pp.34-36

⁷⁸ ALVINO I., *Appalti delle pubbliche amministrazioni e tutela dei lavoratori dipendenti da appaltatori e sub-appaltatori* In Carabelli U., Carinci M.T, 2010, p.277

⁷⁹ ORLANDINI G., SEGRETARIATO PER L'EUROPA, DIPARTIMENTO RETI E TERZIARIO, *Le clausole sociali nella proposta di Direttiva in materia di appalti pubblici*, Roma 2013, pp.3-4

lavoratori e art.118, comma 6 del Codice degli appalti approvato con d.lgs n.163/2006 e successive modificazioni) riconosce come regola di carattere generale l'obbligo di rispettare i contratti collettivi da parte dei soggetti aggiudicatari di pubblici appalti. Ad oggi, il problema dell'impatto della giurisprudenza europea sul sistema italiano dei pubblici appalti è rimasto limitato all'ipotesi di contestazione della clausola sociale da parte di un'impresa con sede al di fuori del territorio italiano. Succede spesso che i principi che regolano il funzionamento del mercato unico, in quanto equiparabili a principi "costituzionali" per la cogenza giuridica che ad essi va riconosciuta negli ordinamenti nazionali, possano scontrarsi con gli ordinamenti nazionali. Può infatti ad esempio rappresentare un intralcio all'esercizio della libertà delle imprese di eseguire un appalto, e di prestare quindi servizi o di spostarsi nell'ambito del mercato interno, in forza dell'art. 56 del TFUE, l'obbligo di rispettare un contratto collettivo. Il fatto di voler tutelare i lavoratori può e deve ovviamente costituire un interesse di carattere generale legittimamente perseguibile dagli Stati membri, tale da giustificare una restrizione all'altrui libertà economica anche attraverso l'obbligo di rispettare i contratti collettivi.⁸⁰ Dall'analisi della giurisprudenza in materia e della dottrina è emerso come gli interrogativi che ci si è posti e ai quali si cerca di trovare una risposta tramite l'uso delle clausole sociali sono i seguenti: possono le clausole sociali negli appalti pubblici tutelare l'occupazione dei lavoratori e/o la loro stabilità occupazionale? Ed è altresì possibile promuovere una nuova occupazione e rispondere alle esigenze di carattere sociale legate alla disoccupazione giovanile, o di lunga durata, o al reinserimento lavorativo?⁸¹ Non è compito facile trovare una risposta a tutti questi interrogativi, specie nell'immediato e alla luce dell'evoluzione delle nuove Direttive; l'intento è tuttavia quello di aprire nuove strade sulla riflessione sulla reale importanza di questo strumento giuridico, e sulla necessità di promuoverne la piena applicabilità, trovando in esse un appoggio nella ricerca della stabilità dell'occupazione.

Le clausole sociali applicate agli appalti permettono così di creare un dialogo strutturato tra le Amministrazioni aggiudicatrici e i fornitori; l'Amministrazione deve infatti

⁸⁰ *Ibidem*

⁸¹ IMPICCIATORE M.A., *Appalti pubblici: clausole sociali e tutela del lavoro. Una fitta rete di interessi contrapposti, quale effettività?* WP, pp.3-4

informare con adeguato anticipo gli operatori economici della volontà di integrare i criteri sociali nelle proprie attività contrattuali, e l'aggiudicatario deve conseguentemente impegnarsi a rispettare gli standard sociali minimi e a collaborare con l'Amministrazione per monitorare tutti gli impegni assunti e creando un dialogo sociale virtuoso.⁸²

2.4.3 Il Piano d'Azione Nazionale GPP (Green Public Procurement)

Si tratta di un approccio in base al quale le Amministrazioni Pubbliche integrano i criteri ambientali in tutte le fasi del processo d'acquisto, grazie a una diffusione di tecnologie ambientali e di sviluppo prodotti che abbiano il minor impatto possibile sull'ambiente lungo l'intero ciclo di vita.

Si parla in particolare di efficienza e risparmio nell'uso delle risorse, in particolare dell'energia e conseguente riduzione delle emissioni di CO₂; e di riduzione dell'uso di sostanze pericolose e della quantità dei rifiuti prodotti. Questo in nome di due principi essenziali, quali la de-materializzazione dell'economia per ottimizzare le risorse impiegate, e l'impiego di modelli d'acquisto e di consumo che pongano attenzione agli impatti ambientali delle operazioni gestite e all'uso delle risorse dedicate ispirato ai principi di sana gestione delle medesime.

Anche in questo caso si arriva all'individuazione delle specifiche tecniche dei prodotti da fornire o dei servizi da eseguire (ad esempio, le etichettature ecologiche), determinando nel contempo le modalità di attestazione di tali specifiche da parte dei soggetti concorrenti, producendo ad esempio rapporti di prova forniti da enti accreditati, in mancanza di *labels*).

⁸² MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*, pp.42-44

3.CAPITOLO TERZO: I progetti della Camere di Commercio volti a promuovere la tracciabilità della filiera produttiva

3.1 La certificazione TF (Traceability and Fashion)

3.1.1 Storia, funzionamento, aziende aderenti

TFashion è un sistema di tracciabilità volontario ideato e promosso dalle Camere di Commercio Italiane, gestito da Unionfiliera, che nasce dalla volontà di qualificare e valorizzare i prodotti del settore Moda e Oro.

Esso rappresenta dunque, all'interno della filiera moda, uno strumento indispensabile per valorizzare la trasparenza nei confronti del consumatore finale e dei dipendenti stessi, impegnati nel processo produttivo; la responsabilità nei confronti dei propri fornitori; l'autenticità del prodotto, e l'eticità dei comportamenti. Questi ultimi si possono definire come i valori che differenziano i prodotti sul mercato dando valore aggiunto alle produzioni, al di là delle loro caratteristiche prettamente fisiche, tecniche o funzionali.

Il sistema di Tracciabilità Volontaria è promosso e condiviso dall'intero sistema camerale, dalla FILCTEM-CGIL, dalla FEMCA-CISL, SISTEMA MODA ITALIA-CONFINDUSTRIA, FEDERORAFI-CONFINDUSTRIA, FEDERMODA-CONFARTIGIANATO, FEDERMODA-CNA, UNIONTESSILI-CONFAPI, FEDERAZIONE MODA ITALIA-CONFCOMMERCIO, UNIONE NAZIONALE CONSUMATORI, i cui rappresentanti compongono il Comitato di Certificazione, ovvero l'Organismo che delibera la certificazione delle imprese.

TFashion è un vero e proprio strumento che permette innanzitutto di fare chiarezza sull'origine delle diverse fasi di lavorazione dei prodotti, nonché di creare una sorta di filiera integrata tra clienti, fornitori e subornatori, e permettere in questo modo di creare un circolo virtuoso, che porta ad un consumo "critico". Questo poiché, grazie all'etichettatura, è possibile conoscere tutta la storia di un prodotto, dall'origine al suo arrivo sul mercato.

Quali sono dunque le caratteristiche vere e proprie del sistema? ⁸³

⁸³ www.tfashion.camcom.it

- la volontarietà: esso non intende infatti sostituirsi all'attività di controllo prevista dalla normativa cogente,
- libero accesso: possono infatti aderire al sistema tutte le aziende italiane che operano nei settori tessile/abbigliamento, pelletteria, pellicceria, calzature e metalli preziosi,
- etichettatura dei prodotti: le imprese aderenti al sistema di tracciabilità potranno identificare i loro prodotti con l'etichetta TFashion, che potrà essere realizzata in diversi formati e materiali, secondo le esigenze specifiche dell'azienda.
- vero ‘*made in Italy*’: chi realizza tutte le fasi in Italia può tranquillamente utilizzare la dicitura ‘100% made in Italy’ o sigle similari, nel pieno rispetto della normativa vigente,
- modularità dell'applicazione: l'azienda che decide di aderire al sistema di tracciabilità può decidere se certificare soltanto una o più linee produttive,
- condivisione dei requisiti: tale sistema è stato elaborato in collaborazione con le principali Associazioni nazionali di categoria dei settori interessati.⁸⁴

La certificazione di tracciabilità TFashion indica il luogo dove sono avvenute le principali fasi di lavorazioni del prodotto, e, nello specifico, a seconda del settore coinvolto, le fasi di produzione certificate sono:

- Per il tessile/abbigliamento: filatura, tessitura, nobilitazione e confezionamento;
- Per le calzature: concia, lavorazione della tomaia, lavorazione della suola, assemblaggio e rifinitura;
- Per la pelletteria: concia, taglio, preparazione, assemblaggio e confezionamento;

⁸⁴ www.tfashion.camcom.it

- Per i metalli preziosi: ideazione, lavorazione, assemblaggio e finitura.

Per garantire al consumatore una informazione chiara e completa, sono previsti elementi che assicurano la veridicità delle informazioni riportate in etichetta, cui si aggiunge poi un rigoroso sistema di controllo. Il prodotto è dunque identificato da un vero e proprio passaporto, che serve per fornire informazioni su un acquisto più consapevole, con un codice alfanumerico che permetterà al consumatore di ripercorrere la storia del prodotto che ha acquistato.

TFashion ha messo a punto un meticoloso sistema di verifiche presso gli stabilimenti delle aziende aderenti alla certificazione, per assicurare la massima serietà e trasparenza nell'applicazione del sistema di tracciabilità.

L'attività di verifica è realizzata da strutture ispettive del Sistema Camerale, operanti secondo i principi di imparzialità, indipendenza e competenza tecnica. Gli addetti avranno il compito di controllare e garantire la veridicità e l'oggettività delle informazioni riportate in etichetta, nonché il funzionamento del sistema di tracciabilità nel suo complesso.

Sono previsti ulteriori elementi che garantiscono la veridicità delle informazioni riportate in etichetta, come ad esempio il codice identificativo univoco che, attraverso la ricerca nel database consultabile sul sito TFashion, consente di verificare l'autenticità dell'etichetta e di conoscere la storia del prodotto acquistato. E' possibile inoltre operare le verifiche sui prodotti certificati, effettuate a campione, e vi è un rigoroso sistema sanzionatorio, che prevede, oltre alla sospensione/revoca della certificazione, l'applicazione di sanzioni pecuniarie per le aziende che faranno un uso improprio o fraudolento della certificazione e del relativo marchio.

Le imprese TFashion interpretano il nuovo modo di essere una '*global fashion enterprise*', in un mercato dove contano certamente il prodotto, gli stili, l'eleganza, la qualità dei materiali, il *brand*, ma sono altrettanto importanti altri valori, che guardano il prodotto da una prospettiva diversa e che mettono in luce aspetti che riguardino la responsabilità assunta dall'azienda, nonché il suo comportamento etico ed il rispetto dei

lavoratori stessi. Si intende con questo l'affidabilità dell'azienda, la sua credibilità agli occhi dei *buyers* e dei consumatori finali, il suo saper essere in una filiera con altre imprese dove tutte si impegnano a rispettare il codice TFashion ed i suoi valori.

Per aderirvi è necessario dunque disporre di un sistema organizzativo e documentale che consenta di risalire ai luoghi dove si sono svolte le diverse fasi di lavorazione del prodotto; nonché sottoporsi al sistema dei controlli e superarli con esito positivo.

3.1.2 Il sistema di tracciabilità volontaria

Per avere informazioni sul sistema di tracciabilità TFashion, l'azienda si può rivolgere direttamente a UnionFiliera, alla Camera di Commercio della propria provincia o alle Associazioni di Categoria. Per aderire sarà sufficiente richiedere la copia del contratto di adesione, nonché restituirla firmata dal rappresentante legale dell'impresa.

Il costo da sostenere per avvalersi di tale certificazione varia a seconda delle linee di produzione, del numero degli stabilimenti produttivi e dal numero dei fornitori da sottoporre a controllo. L'adesione al sistema è condizionata all'esito positivo di una visita ispettiva, ed il pagamento è dovuto anche in caso di esito negativo della verifica.

Aderendo al sistema, le imprese possono trarre numerosi vantaggi. Esse possono innanzitutto qualificare il proprio prodotto differenziandolo da quello convenzionale. Esso è infatti uno strumento ideale per le imprese che vogliono dare informazioni complete e trasparenti ai clienti circa l'origine delle lavorazioni, ed eventualmente altre caratteristiche più immateriali, quali l'eticità della produzione e la salubrità dei prodotti, nonché la regolarità dei contratti di lavoro e delle condizioni cui sono sottoposti i lavoratori stessi.

I controlli sono affidati a strutture del Sistema camerale che hanno stipulato apposito accordo con Unionfiliera, e l'esito della verifica viene inviato al Comitato di Certificazione, istituito da Unionfiliera a garanzia dell'indipendenza e terzietà del sistema.

Di tale Comitato di Certificazione fanno parte rappresentanti delle istituzioni, delle associazioni di categoria, dei sindacati e delle associazioni dei consumatori.

In caso di inosservanza di quanto previsto dal sistema, sono previste sia delle sanzioni di carattere "morale", cioè la sospensione e la revoca della certificazione, sia, nei casi più gravi, sanzioni pecuniarie. A queste ultime si può aggiungere anche l'obbligo (a discrezione del Comitato di Certificazione) di far pubblicare, su un quotidiano o una rivista specializzata, l'estratto del provvedimento disciplinare.

Bisogna tenere presente che tale sistema di tracciabilità non è uno strumento di difesa del *made in Italy*, bensì uno strumento di trasparenza nei confronti del consumatore, teso a consentirgli di fare acquisti consapevoli. Solo indirettamente, dunque, può essere considerato un modo per tutelare la produzione italiana. Ripercorrendo infatti la storia del prodotto dall'inizio della sua produzione, si può chiaramente risalire al passaporto di "prodotto 100% italiano", senza che questo debba per forza essere l'obiettivo primario della certificazione. Tale modello è inoltre indipendente rispetto ad altre iniziative simili, ed ha la caratteristica peculiare di essere garantito dal sistema camerale, che da sempre si fa portavoce della tracciabilità quale elemento di garanzia per i lavoratori, i produttori, i consumatori nel sistema economico moderno.

Il progetto TFashion ha visto i suoi natali nel 2009. Bruno Amoroso, Presidente del Comitato filiera moda di Unionfiliera, traccia un bilancio positivo dell'iniziativa, specie se si considera il difficile momento economico in cui l'iniziativa ha visto la sua luce. Nonostante le imprese siano infatti impegnate in primo luogo a fronteggiare la crisi, TFashion è stata accolta con estremo favore, segno evidente, questo, che sta crescendo tra gli operatori la consapevolezza che un'informazione completa e trasparente verso il consumatore costituisce un fattore premiante. Attualmente sono state infatti premiate circa 1200 aziende.

"In un mercato sempre più complesso e globalizzato, con una crescente consapevolezza da parte del consumatore, la possibilità per un'impresa di far certificare da un'ente terzo, come sono per definizione le Camere di commercio italiane, l'origine delle diverse fasi del processo produttivo, costituisce un "plus" molto apprezzato all'estero, forse ancora più che nel nostro paese. A testimonianza di ciò, vi sono le numerose richieste di traduzione dell'etichetta TFashion in inglese, tedesco, giapponese, cinese, nonché il successo delle diverse iniziative di presentazione e promozione del progetto, realizzate

anche grazie all'impegno di Unioncamere e delle Camere di commercio all'estero. Bisogna infatti ricordare le conferenze tenutesi a Berlino, Mosca e New York e le missioni di operatori e opinion leader stranieri in Italia per incontrare le imprese".⁸⁵ Queste le parole di Amoroso, a testimonianza di quanto questa etichetta rappresenti un valore aggiunto sui mercati internazionali per il tessile e l'abbigliamento, che da diversi anni si trovano minacciati dalla competitività di quei mercati ove non vengono applicate forme di tutela per il lavoratore, e dove anzi si gioca ad una sorta di lotta al ribasso per quanto riguarda la sfera sociale.

Lo strumento TFashion è infatti anche un sistema che permette di arginare la contraffazione nel tessile e nell'abbigliamento, poiché consente, tramite le sue informazioni esaustive e chiare, di contrastare la concorrenza sleale; ecco il motivo per cui Unionfiliera ha deciso di collaborare attivamente anche con la Direzione generale per la lotta alla contraffazione del Ministero dello Sviluppo economico. In questo modo, l'etichettatura TFashion riesce ad inserirsi, seppur indirettamente, anche tra gli strumenti del *social labelling*, poiché riesce ad attestare una sua astensione dalle pratiche di lavoro minorile, illegale, e dalle pratiche dei prodotti contraffatti assemblati rispettando indirettamente le direttive dettate dall'Oil in materia di diritti umani e del lavoro.

Tale iniziativa è centrale nell'attività del Comitato moda di Unionfiliera; oltre ad una sua ulteriore diffusione tra le imprese, il Comitato sarà impegnato nella promozione del progetto sia sul mercato interno che internazionale, insieme al rafforzamento della community delle imprese tracciate. Sono così state individuate tre aree di intervento: quella della comunicazione, con la progettazione e realizzazione di materiale multimediale divulgativo, con diversi target di riferimento (aziende, Camere di Commercio, media, consumatori, *stakeholders*); quella delle aziende, ovvero attività rivolte alle aziende, sia per diffondere i valori promossi da TFashion, sia per fidelizzare le aziende certificate, offrendo supporto e valorizzando il concetto di community; e, infine, quella dei progetti, cioè la creazione di sinergie con diversi operatori ed attori per la creazione di iniziative ad hoc e progetti.

Sono notizie recenti quelle dell'accordo siglato tra Fiera di Vicenza, Unioncamere ed Unionfiliera sulla tracciabilità. L'accordo prevede la promozione da parte di Fiera di Vicenza del sistema di certificazione volontario TF presso tutti gli espositori durante le

⁸⁵ DRUIDI F., *Il futuro è nella tracciabilità*, "Valore Export", dicembre 2013

proprie manifestazioni *jewellery*. Il tutto per valorizzare le aziende espositrici e permettere agli operatori di comprendere il valore della tracciabilità quale qualità del prodotto. E' stato così deciso un calendario promozionale congiunto, inaugurato in occasione dell'evento ORIGIN PASSION AND BELIEFS, e che proseguirà poi in occasione di Vicenza Oro Fall 2014.⁸⁶

3.1.3 La Camera di Commercio Italiana per la Francia ed il progetto Traceability and Fashion

Nell'ambito del progetto TF – Traceability and Fashion, la Camera di Commercio Italiana per la Francia di Parigi ha organizzato un'attività di promozione e informazione presso il salone professionale internazionale *Première Vision*, che si è tenuto dal 18 al 20 febbraio 2014 presso il polo fieristico “Parc des Expositions” di Parigi. Su un totale di settecento espositori, le aziende italiane presenti erano circa trecento. La Camera di Commercio ha svolto un'attività di promozione del progetto per tutta la durata del salone, al fine di illustrare in prima persona quelle che sono le caratteristiche del sistema di etichettatura ed i benefici ad esso collegati. Attraverso una preliminare e documentata indagine telefonica e via mail, la CCIF ha circoscritto il numero di aziende interessate al progetto e ha conseguentemente stilato un programma di oltre quaranta appuntamenti. Le aziende in questione sono state informate e sensibilizzate al certificato TF attraverso un colloquio esplicativo con i responsabili commerciali delle stesse, supportato dalle brochure istituzionali lasciate a loro disposizione. Le realtà imprenditoriali incontrate sono nella maggior parte piccole e medie imprese, per le quali tracciabilità e qualità del prodotto sono motivo per distinguersi sui mercati esteri, dove diventa sempre più necessario dotarsi di un “valore aggiunto” che può essere rappresentato, certamente, da un *label* istituzionale.

Oltre agli appuntamenti organizzati, la CCIF ha proseguito la promozione del progetto anche presso gli stand delle aziende che non avevano dato seguito all'indagine

⁸⁶ EDOARDO PEPE, *Accordo tra Fiera di Vicenza, Unioncamere e Unionfiliera sulla tracciabilità*, “Vicenza Più”, 9 maggio 2014

preliminare, al fine di raggiungere in modo capillare più della maggior parte delle aziende italiane presenti. Queste ultime si sono mostrate interessate a prendere conoscenza del progetto e delle modalità per richiedere l'adesione allo stesso, ed è stato così possibile raccogliere le informazioni e i pareri delle aziende al fine di avvicinarsi alle specifiche realtà imprenditoriali.

L'attività della Camera proseguirà mantenendo i contatti con le cinquanta imprese coinvolte, al fine di essere un punto di riferimento per eventuali informazioni e per diffondere e valorizzare il progetto Traceability and Fashion.

Di seguito è riportato il modello di domanda di adesione alla certificazione TF:

 <p>UNIONFILIERE PER LA VALORIZZAZIONE DEL MADE IN ITALY</p>	<p>Domanda di certificazione</p> <p>TF –Traceability & Fashion <i>Sistema di tracciabilità volontario delle Camere di Commercio italiane</i></p>	<p>Rev. 1 12 dicembre 2012</p>
--	--	------------------------------------

DATI ANAGRAFICI

Ragione sociale: _____
Indirizzo (sede legale): _____
Comune e Provincia: _____ Cap: _____
Telefono: _____ Fax: _____ E-Mail: _____
Casella PEC _____
Codice Fiscale / P.IVA: _____ Numero di iscrizione al RI: _____
Referente del Sistema di Tracciabilità: _____
N° di siti produttivi: _____
Indirizzo sito produttivo (se diverso da sede legale): _____
Comune e Provincia _____

DATI AZIENDALI

Attività svolte internamente:

FILIERA TESSILE-ABBIGLIAMENTO:

*design** filatura tessitura nobilitazione confezione altro (specificare) _____

FILIERA PELLETTERIA:

*design** concia taglio preparazione assemblaggio rifinitura altro (specificare) _____

FILIERA PELLICCERIA:

*design** concia taglio assemblaggio confezione altro (specificare) _____

FILIERA CALZATURA:

*design** concia pellame lavorazione tomaia lavorazione suola assemblaggio calzatura
 rifinitura altro (specificare) _____

FILIERA METALLI PREZIOSI:

ideazione lavorazione assemblaggio finitura altro (specificare) _____

Prodotti / linee produttive / processi produttivi da certificare: _____

Eventuali certificazioni volontarie (es. ISO 9001:2000, ecc.): _____

(*) fase opzionale

 <p>UNIONFILIERE PER LA VALORIZZAZIONE DEL MADE IN ITALY</p>	<p>Domanda di certificazione</p> <p>TF –Traceability & Fashion <i>Sistema di tracciabilità volontario delle Camere di Commercio italiane</i></p>	<p>Rev. 1 12 dicembre 2012</p>
--	--	------------------------------------

Attività svolte esternamente:

FILIERA TESSILE-ABBIGLIAMENTO:

*design** filatura tessitura nobilitazione confezione altro (specificare) _____

FILIERA PELLETERIA:

*design** concia taglio preparazione assemblaggio rifinitura altro (specificare) _____

FILIERA PELLICCERIA:

*design** concia taglio assemblaggio confezione altro (specificare) _____

FILIERA CALZATURA:

*design** concia pellame lavorazione tomaia lavorazione suola assemblaggio calzatura
 rifinitura altro (specificare) _____

FILIERA METALLI PREZIOSI:

ideazione lavorazione assemblaggio finitura altro (specificare) _____

(*) fase opzionale

DATI SUI FORNITORI

Numero di fornitori / terzisti attivi (negli ultimi 12 mesi): _____

di cui già in possesso della Certificazione di Tracciabilità: _____

N.b: possono essere esclusi dall'elenco i fornitori di accessori e materiali il cui contributo alla realizzazione del prodotto finito non superi, in termini di valore, il 15% dello stesso (ad esempio applicazioni, bottoni, lacci, ecc.). La verifica di tracciabilità riguarderà l'azienda richiedente ed un campione di fornitori/ terzisti attivi. Pertanto, verificare la disponibilità dei fornitori ad essere verificati.

RICHIESTA DI CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI TRACCIABILITA'

Il sottoscritto _____
nato a _____ provincia di _____
il _____ residente a _____ in
qualità di (indicare la carica: amministratore delegato, amministratore unico, procuratore, ecc.)
_____ e legale rappresentante dell'azienda (indicare sede

 <p>UNIONFILIERE PER LA VALORIZZAZIONE DEL MADE IN ITALY</p>	<p>Domanda di certificazione</p> <p>TF –Traceability & Fashion <i>Sistema di tracciabilità volontario delle Camere di Commercio italiane</i></p>	<p>Rev. 1 12 dicembre 2012</p>
--	--	------------------------------------

e ragione sociale) _____

presso cui è domiciliato ai fini del presente atto in riferimento alla domanda di Certificazione del Sistema di tracciabilità volontario in conformità al Modello di Unionfiliere

RICHIEDE

la certificazione del Sistema di tracciabilità volontario in conformità al Modello di Unionfiliere in relazione ai seguenti prodotti / linee produttive/processi produttivi (specificare) _____

l'estensione della certificazione del Sistema di tracciabilità volontario in conformità al Modello di Unionfiliere ai seguenti prodotti /linee produttive /processi produttivi (specificare) _____.

altro (specificare) _____

DICHIARAZIONE DI LIBERO ESERCIZIO DEI DIRITTI

Il sottoscritto _____

DICHIARA

- che l'azienda si trova nel pieno e libero esercizio dei propri diritti
- che l'azienda non è in stato di liquidazione, fallimento o di concordato preventivo
- personalmente, di non aver subito sentenze penali di condanna passate in giudicato

Data

Timbro e firma del legale
rappresentante

ALLEGATI

- Elenco dei fornitori attivi – impiegati negli ultimi 12 mesi - (riferiti al campo di applicazione del Sistema di Tracciabilità) relativi al prodotto / linea produttiva / processo produttivo che è oggetto di certificazione, da realizzare secondo il format riportato in allegato 1 o con documento equivalente;
- La eventuale procedura documentata inerente il sistema di tracciabilità adottato dall'organizzazione.

3.2 La legge regionale “Qualità Veneto” per la tutela della qualità e della tracciabilità

La legge regionale n.17 del 23 luglio 2013 “Misure per garantire la qualità dei prodotti e dei servizi ed adozione del marchio di qualità con indicazione d’origine Qualità Veneto” è stata approvata dal Consiglio Regionale del Veneto, ed è in fase di notifica alla Commissione Europea.

Il progetto è stato proposto da Unioncamere Veneto, sul modello di altri esempi virtuosi europei e sul modello del marchio “Qualità Alto Adige”, per fornire forti garanzie di responsabilità e qualità nei confronti dei consumatori e per promuovere ancora una volta la trasparenza attraverso la creazione di un marchio di qualità e di origine.

Recita così l’articolo 2 della l.r n.17 del 2013, “Per le finalità di cui all’articolo 1 e per la valorizzazione dei prodotti e dei servizi con un elevato standard qualitativo controllato, la Giunta regionale è autorizzata a proporre domanda per la registrazione del marchio “Qualità Veneto”, marchio collettivo di qualità con indicazione d’origine. La Giunta regionale è autorizzata, anche tramite procedure ad evidenza pubblica, ad individuare il logo che contraddistingue il marchio di qualità.”

Ancora una volta, dunque, emerge come qualità e responsabilità siano in linea tra loro, e si occupino da una parte della tutela dei prodotti italiani, veneti nello specifico in questo caso, e dall’altra della tutela delle risorse umane che stanno dietro alla produzione dei prodotti.

Oltre alla qualità, infatti, tra i requisiti da rispettare appare anche quello della responsabilità sociale d’impresa, promosso da Unioncamere e dagli sportelli CSR ad essa adibiti, e conseguentemente degli aspetti sociali legati al mondo dei lavoratori e di tutte le risorse umane coinvolte nel processo produttivo. Le aziende detentrici del marchio qualità potranno beneficiare di misure di sostegno, come campagne pubblicitarie, azioni informative, e saranno registrate presso un apposito elenco stilato da Unioncamere Veneto e dalla Giunta Regionale. I due enti citati in precedenza hanno anche provveduto a pubblicare quelli che sono i requisiti richiesti per ogni categoria di prodotto per poter beneficiare del marchio, per ciascuna categoria di prodotti o servizi.⁸⁷ L’articolo 5 recita

⁸⁷ www.ven.camcom.it

infatti così: “1. La qualità dei prodotti e dei servizi contrassegnati dal marchio di cui all’articolo 2 e la responsabilità sociale delle imprese licenziatarie sono garantite attraverso un programma aperto di controllo della qualità e della responsabilità sociale d’impresa.

2. Il programma aperto di controllo della qualità dei prodotti e dei servizi e della responsabilità sociale delle imprese licenziatarie di cui al comma 1 è finalizzato a verificare nei soggetti utilizzatori del marchio la sussistenza e la permanenza dei requisiti per l’uso del medesimo nonché il rispetto dello specifico disciplinare di riferimento per il prodotto o servizio su cui è applicato”⁸⁸

Dopo aver analizzato dunque le caratteristiche di cui si fa portavoce il marchio “Qualità Veneto”, appare interessante analizzarlo dal punto di vista del lavoratore. La domanda da porsi è infatti la seguente: può tale marchio diventare a tutti gli effetti anche una sorta di tutela nei confronti dei lavoratori coinvolti nella filiera produttiva? Abbiamo visto come l’aspetto della Responsabilità sociale d’impresa sia tra le priorità della legge regionale in questione; bisogna dunque ora interrogarsi se possa arrivare a coinvolgere anche ad esempio la sfera dei contratti di lavoro, delle tutele in materia di sicurezza sul posto di lavoro, di non discriminazione, di non sfruttamento della manodopera infantile. La qualità del prodotto deve infatti essere in linea con la qualità dello standard in cui versa la forza lavoro, deve rappresentare con trasparenza ogni rapporto di tipo orizzontale e verticale della filiera, per farsi così garante al 100% della tracciabilità dell’operato aziendale. Questo potrebbe essere così una sorta di identikit dei rapporti che intercorrono tra i datori di lavoro, i lavoratori stessi ed i consumatori che scelgono i prodotti a marchio Qualità Veneto. Ad oggi, tale legge regionale non prevede ancora una vera e propria certificazione di garanzia nei confronti dei rapporti e dei contratti di lavoro e delle tutele del lavoratore; ma questo non esclude che possa diventarlo, magari con una evoluzione della normativa ed una maggiore conoscenza anche da parte dei lavoratori del marchio stesso.

⁸⁸ legge regionale n.17 del 23 luglio 2013, art.5

3.2.1 La questione della compatibilità del marchio ‘Qualità Veneto’ con il diritto dell’Unione Europea

Una interessante questione da analizzare riguarda la compatibilità della legge regionale nr.23, finalizzata ad istituire un marchio ‘ombrello’ veneto per un’ampia categoria di prodotti e servizi, con il diritto dell’Unione Europea. Le domande su cui si interroga il legislatore riguardano la misura in cui tale legge è compatibile con il diritto europeo, e soprattutto in quale misura sono ammessi contributi regionali a sostegno dei prodotti recanti tali marchi.⁸⁹

Al diritto dell’Unione Europea non è certamente estranea la necessità di garantire effettività al diritto di informazione dei consumatori, che è anzi proprio uno degli obiettivi dell’UE.

In questo contesto è appunto indispensabile il ruolo delle etichette e delle informazioni che contengono circa le condizioni in cui si produce, il carattere sociale, la regolarità dei contratti di lavoro, e, non ultimo, la qualità stessa del bene in considerazione.

Tali etichettature non devono tuttavia scontrarsi con un importante principio dell’UE, che riguarda la libera circolazione delle merci. L’art. 34 TFUE (ex art. 28 TCE) stabilisce infatti il divieto di misure nazionali di effetto equivalente a restrizioni quantitative, vietando misure discriminatorie basate su nazionalità e origine dei prodotti. Tale principio prevede, tuttavia, delle eccezioni, enunciate all’art. 36 TFUE, qualora ricorrano “motivi di moralità pubblica, di ordine pubblico, di pubblica sicurezza, di tutela della salute e della vita delle persone e degli animali o di preservazione dei vegetali, di protezione del patrimonio artistico, storico o archeologico nazionale, o di tutela della proprietà industriale e commerciale”. La produzione agricola rientra ad esempio in queste categorie; il legislatore comunitario ha infatti inteso favorire la diversificazione della produzione agricola, incoraggiando i produttori a commerciare prodotti a forte valore aggiunto e riqualificando zone rurali e le popolazioni che vi abitano e lavorano svolgendo questo tipo di attività. Nonostante ciò, si sono comunque verificati contenziosi con l’UE, o comunque una sorta di impossibilità di superare le prova d’esame europea, soprattutto in Belgio, Francia ed Irlanda.

⁸⁹ VETTOREL A., *Autonomia economica e vantaggi per i consumatori nelle prospettive di attuazione del federalismo: un caso comparato*, 2013, pp.2-3

La questione più importante riguarda tuttavia la comprensione dell'ammissibilità di aiuti di Stato, o regionali, volti a sostenere il marchio regionale. Il divieto di aiuti di Stato è infatti previsto all'art. 107 TFUE ed è "volto a impedire che il sostegno finanziario pubblico conduca un'alterazione della competizione ad armi pari tra le imprese all'interno del mercato comune, pregiudicando gli scambi tra Stati membri. ".

L'aiuto deve essere un "aiuto selettivo", e per determinare se un aiuto statale abbia carattere selettivo o meno, la Corte ha stabilito che occorre valutare se l'aiuto sia tale da "favorire talune imprese o talune produzioni rispetto ad altre imprese che si trovino in una situazione fattuale e giuridica analoga".⁹⁰

La Commissione ha stabilito le misure per cui gli aiuti sono ammessi, dichiarando quanto segue: "gli aiuti a favore di campagne pubblicitarie che contengano riferimenti all'origine dei prodotti in questione non è contraria al diritto dell'Unione, purché il sistema sia accessibile a tutte le parti interessate e purché tale riferimento abbia carattere accessorio rispetto al messaggio principale del sistema (punto 51 degli "orientamenti"). La Commissione ha, poi, precisato che le campagne pubblicitarie sovvenzionate devono essere conformi alla legislazione secondaria e che l'aiuto deve favorire lo sviluppo di talune regioni o di determinate attività economiche. Gli aiuti, infine, non devono superare il 50% dei costi della campagna pubblicitaria, e la possibilità di erogare aiuti a favore della pubblicità, dunque, è espressamente prevista, a determinate condizioni, soltanto a favore dei prodotti agricoli.

Tale progetto di legge nr.23 potrebbe quindi superare la prova di compatibilità con l'Unione Europea. Il marchio ombrello veneto risulta infatti favorire gli scambi tra Stati, e lungi dall'alterarli, si impone anzi come un altro utile strumento che funge da intermediario tra le parti, sempre in un'ottica ove non bisogna trascurare gli aspetti sociali degli scambi commerciali, ma rafforzarli e usarli come una sorta di *benchmark*, considerando che potrebbero beneficiarne tutti coloro che rispettano il regolamento d'uso, indipendentemente dalla nazionalità. Esso vuole infatti mantenersi lontano dalla funzione di mero strumento di pubblicità regionale, poiché, come analizzato, sono anche altri gli aspetti che intende far emergere: trasparenza, responsabilità sociale d'impresa,

⁹⁰ VETTORELLA A., *Autonomia economica e vantaggi per i consumatori nelle prospettive di attuazione del federalismo: un caso comparato*, 2013, pp.14-15, in riferimento alla sentenza 8 novembre 2001 *Adria-Wien Pipeline*

valorizzazione delle risorse umane e, magari in maniera più evidente in un futuro, condizioni in cui versano i lavoratori stessi.

4.CAPITOLO QUARTO: La prospettiva internazionale del mercato del lavoro: imprese transnazionali e accordi quadro

4.1 Accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali

Il termine “accordo” indica una convenzione, un patto tra due o più soggetti con il quale essi regolano questioni di interesse comune, e il cui impegno reciproco porta al raggiungimento del fine ultimo.

Nello specifico, il termine “accordi-quadro internazionali” è stato coniato, nel dizionario delle Relazioni Industriali Europee, per distinguere questi accordi negoziati dai codici di condotta volontari. Mentre questi ultimi rappresentano infatti una iniziativa unilaterale, gli altri sono un punto di partenza per l’evoluzione di rapporti bilaterali che si vanno a creare tra i sindacati europei e le imprese. La bilateralità, insieme alla loro negoziazione, è caratteristica distintiva e necessaria.

Un accordo collettivo è definito “transnazionale” dal momento che è concluso tra i rappresentanti dei lavoratori e un’impresa multinazionale, e tocca quindi gli interessi di più paesi.

Il loro incremento è avvenuto progressivamente dal 2000, con la stipulazione dei primi accordi con imprese francesi e tedesche, per arrivare, nel 2010, alla stipulazione di circa 86 accordi.

L’aumento degli accordi-quadro stipulati negli ultimi anni, sia a livello europeo, che internazionale, ha iniziato ad attirare sempre più l’attenzione dell’OIL, della Commissione Europea, e degli esperti del campo. Essi rappresentano infatti degli strumenti nuovi nelle relazioni commerciali ed industriali per incoraggiare il riconoscimento di una parte sociale che va al di là dei confini nazionali, riconoscendo delle nuove forme di ordinamento sociale.

Pioniera degli accordi quadro internazionali è stata la multinazionale Danone, che per tutelare i diritti dei propri lavoratori, operanti in diversi paesi del mondo, si è impegnata, nel 1988, a stipulare questi accordi con le parti sociali. L’ultima indagine effettuata attesta

che sono attualmente stati stipulati 225 accordi per 150 imprese, di cui 86 europee, per circa 10 milioni di lavoratori.

Tutti i settori possono essere coinvolti, sebbene quelli più frequentemente presi in causa siano i settori della metallurgia, quello dell'alimentazione e della finanza.

Il gruppo di esperti dell'EUROACTA, di cui si parlerà nel paragrafo successivo, dopo aver analizzato vari accordi stipulati, ha notato come essi siano effettivamente il riflesso dei modelli e delle pratiche del paese in cui si trova la sede sociale dell'impresa madre, per quello che viene così chiamato "effetto paese d'origine". L'internazionalizzazione vera e propria è un processo che richiede tempo affinché tutte le parti coinvolte entrino in gioco ad armi pari; i fattori da considerare sono infatti molteplici: i differenti gradi d'istituzionalizzazione delle relazioni professionali, i differenti sistemi di contrattazione collettiva, la natura ed i diritti dei rappresentanti dei sindacati sul posto di lavoro, la presenza stessa, o talvolta l'assenza, della figura dei sindacati, lo stile e le pratiche differenti delle relazioni professionali nei paesi ove si trova la sede sociale dell'impresa madre. Uno dei motori essenziali per concludere degli IFAs (International Framework Agreements) ed EFAs (European Framework Agreements) è dunque la fiducia reciproca tra le parti coinvolte, ed è evidente che la coesione dei sindacati provenienti da paesi differenti è sempre una questione importante al momento della loro formulazione. Il testo degli accordi tratta una grande diversità di argomenti e questioni, che spaziano dalla ristrutturazione e anticipazione del cambiamento, ai *core labour standards* dettati dall'OIL, alla formazione, alle politiche di gestione delle risorse umane, alla sicurezza e alla salute, al dialogo sociale, alla partecipazione finanziaria dei dipendenti.⁹¹

Essi possono poi essere distinti tra accordi di natura procedurale, e sostanziale. I primi, i più frequenti, illustrano dei principi generali per gestire, ad esempio, una eventuale ristrutturazione all'interno del gruppo aziendale. Nel secondo caso, invece, ci troviamo piuttosto di fronte a delle regole sostanziali, compresa la sopraccitata gestione di casi particolari di ristrutturazione, ma con clausole concrete e vincolanti, come si trova soprattutto nel caso di aziende automobilistiche (Ford, General Motors). Questa "seconda generazione" di accordi-quadro testimonia un allargamento dei contenuti sostanziali degli accordi, seppur il loro numero resti ancora limitato. La recente *Carta mondiale sui*

91 SOBCZACK A., *Database on transnational company agreements*, Cifre presenti all'atelier EUROACTA, 2011

rapporti di lavoro stilata da Volkswagen è senza dubbio uno dei migliori esempi di questa nuova generazione di testi, poiché essa comprende una vera e propria dichiarazione dei diritti riconosciuti ai lavoratori su più versanti, tenendo conto della difficile situazione economica che caratterizza il ventunesimo secolo, ivi compresa la delicata questione della riduzione di personale e il taglio dei posti di lavoro, sino alla definizione di lavoro temporaneo secondo la filosofia dell'azienda tedesca.⁹²

Ma qual è la natura giuridica degli IFAs ed EFAs? Essi non si appoggiano infatti ad alcun quadro giuridico particolare, né di diritto comunitario, né di diritto internazionale, ma sono piuttosto degli accordi *sui generis*, posti in essere autonomamente. Trovano infatti la loro ragion d'essere in più elementi, come ad esempio, il fatto che un'azienda voglia rafforzare la propria reputazione con una politica che vada al di là della responsabilità sociale d'impresa; oppure per la pressione esercitata in tal senso dai sindacati nazionali ed internazionali, in caso di ristrutturazione aziendale, per limitare gli effetti della concorrenza tra paesi e il *dumping* sociale.

In assenza di norme internazionali specifiche, è dunque possibile vedere gli accordi transnazionali come dei tentativi semplificati di riprodurre i principi complessi del diritto internazionale privato⁹³. Sono solitamente soggetti al diritto comune e ai principi di base, quali la *lex posterior*, la *lex specialis*, il principio di favore e la facoltà di derogare a una legge superiore se quest'ultima lo permette. Generalmente esiste comunque una influenza dominante della società madre sulle sue filiali locali, e tali accordi traggono la loro forza proprio dal fatto che i gruppi dei firmatari possano fare pressione gli uni sugli altri affinché gli accordi firmati siano rispettati. L'effetto vincolante varia dunque a seconda della volontà delle parti coinvolte, ed il quadro stabilito dagli IFAs ed EFAs è comunque messo in opera a livello nazionale, che permette a coloro che stipulano gli accordi di avere un potere vincolante. Questo giustifica anche il fatto che le differenze dei vari sistemi giuridici nazionali abbiano una applicazione molto differente di tali accordi da un paese all'altro, da un luogo di lavoro all'altro.

La genericità dei testi degli accordi-quadro ha così una doppia valenza: da un lato, può rendere difficile la loro applicazione a livello nazionale, soprattutto per i sindacati, che

92 VOLKSWAGENKONZERN, *Charta der Zeitarbeit im Volkswagen Konzern*, 2012

93 ALES E., SENATORI I., *The transnational dimension of labour relations, a new order in the making?*, Fondazione Marco Biagi, 2012, pp.98-99

rivendicano il recepimento e l'efficacia degli impegni adottati; dall'altra, l'assenza di uno statuto legale riconosciuto universalmente non ha ostacolato il loro sviluppo.

La negoziazione degli accordi-quadro internazionali (IFAs) può essere vista come un punto di inizio per una contrattazione a livello transnazionale, poiché sono per definizione degli accordi bilaterali conclusi tra i Comitati aziendali globali (Global Union Federations) e il management delle aziende. Al contrario, quelli europei (EFAs) sono siglati dai Comitati aziendali europei (European Industry Federations) e/o dai sindacati nazionali, mantenendo sempre comunque una valenza regionale.

Tali accordi possono aiutare a ridurre il gap che si è creato tra l'arena in cui operano i sindacati nazionali, e l'arena effettiva in cui si scontrano le imprese transnazionali. La *ratio* della creazione di tali accordi, è infatti proprio quella di ridurre i problemi a livello sociale che si sono venuti a creare per i lavoratori per effetto della globalizzazione e dell'ampliamento del mercato del lavoro in generale, continuando ed ampliando il lavoro sin qui svolto dalla Responsabilità sociale d'impresa.⁹⁴

Dal punto di vista delle imprese, poi, tali accordi possono essere visti come un mezzo che contribuisce a facilitare l'introduzione di politiche transnazionali, evitando così nel contempo di dovere condurre in parallelo, ad ogni contrattazione, delle indagini sui paesi di riferimento e sulla loro normativa in generale.

Si tratta dunque di una vera e propria manifestazione dell'autonomia che si è sviluppata spontaneamente, anche se comunque ispirata dall'alto, dall'Oil, dalle istituzioni internazionali, per contrastare i sopraccitati effetti del dumping normativo e sociale, e andare verso una *fair globalisation*.

Storicamente, lo scopo proprio degli IFAs è quello di incitare le imprese ad impegnarsi per assicurare, ovunque esse siano insediate ed operino, il rispetto dei diritti fondamentali, e nello specifico, dei *core labour standards*, quali il divieto di discriminazione, del lavoro infantile, e del lavoro forzato, il rispetto della libertà sindacale, anche laddove non siano invocabili, a causa della mancata ratifica delle convenzioni internazionali.

Tali accordi hanno anche come vocazione quella di estendere il raggio d'azione e il campo di applicazione delle imprese, non più infatti ristretto all'impresa e alle sue filiali, ma che coinvolga direttamente le imprese appartenenti allo stesso gruppo, nonché la catena dei

94 FERRARESE M.R., *Prima lezione di diritto globale*, Edizioni Laterza, pp.22-26, 2012

fornitori, dei subappaltatori, secondo un approccio che la vede dunque concentrata su tutta la filiera produttiva, mantenendo come *Leitmotiv* quello dello sviluppo sostenibile. Che rapporto intercorre dunque tra gli accordi-quadro sopraccitati e la responsabilità sociale d'impresa? I primi possono essere considerati una sorta di riallacciamento alla Rsi, pur sopravanzandola. L'elemento aggiuntivo, derivante dagli IFAs, è infatti quello di sostituire l'unilateralità nella definizione degli impegni delle imprese con il metodo contrattuale collettivo, che può talvolta avere anche un coinvolgimento e una rilevanza giuridica.

La Rsi qui considerata, è da intendere come responsabilità che riguarda sia gli affari interni, che la dimensione globale degli affari esterni, e dunque che si rivolge anche e soprattutto a temi quali l'ambiente, la sicurezza, il rispetto per il futuro e per i posteri, in una prospettiva di "sviluppo sostenibile" che riguardi le istituzioni a vari livelli, i paesi in via di sviluppo e la collettività intera.⁹⁵

Il dialogo che avviene tra le organizzazioni sindacali e le imprese, favorito dagli accordi-quadro, poi, ha un altro merito, ovvero quello di evitare degli atteggiamenti opportunistici da parte delle imprese, che forti dei codici di condotta di cui si avvalgono, possono pensare di scavalcare eventuali interventi regolativi, agendo in anticipo con l'autoregolazione.⁹⁶

Gli IFAs e gli EFAs si presentano davvero come degli strumenti di progresso interessanti, pronti a mettere fine, o quantomeno ad affievolire, gli effetti di una perpetua frammentazione della catena del valore, dovuta ai meccanismi di decentralizzazione che hanno portato al dumping sociale e allo scenario ad esso collegato. Si è dunque manifestata una evidente esigenza di stabilire delle interazioni organizzate collettivamente a livello sopranazionale, e sono proprio questi accordi-quadro a poter cercare di contrastare i meccanismi di dumping sociale e di concorrenza salariale, con un riavvicinamento progressivo delle condizioni di lavoro all'interno della stessa azienda. Questi accordi possono rappresentare un modo per soddisfare la mancanza di *governance*

95 DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, 2005, p.157

96 SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, Atti del Convegno Nazionale "Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro", 2012, p.74

tra la natura sempre più mondiale (o sopranazionale) delle strategie di capitale da una parte, e l'ancoraggio essenzialmente territoriale dei sindacati e degli attori che rappresentano i lavoratori, dall'altra. In letteratura sono stati definiti come degli "strumenti qualitativamente nuovi"⁹⁷, "una nuova pratica sociale"⁹⁸, una "nuova stella nella galassia delle fonti professionali del diritto sociale"⁹⁹. Una sorta di strategia che permetta di uscire dalla crisi del diritto e delle pratiche delle organizzazioni sindacali transnazionali.

4.1.1 L'istituzione dell'EUROATCA

L'Agenda Sociale europea 2005-2010 aveva raccomandato il rafforzamento degli accordi quadro, e a riprova di ciò, nel 2008, la Direzione Generale del Lavoro della Commissione Europea ha istituito un gruppo di esperti la cui missione fosse proprio quella di valutarne lo sviluppo e scambiare delle informazioni per sostenerne il processo di crescita in corso. Tale Direzione Generale ha invitato i vari partner sociali, i sindacati europei, gli esperti in materia a prenderne parte e discuterne.

Dopo qualche anno, la Commissione Europea ha finalmente deciso, nel 2011, di creare un nuovo gruppo di esperti, l'EUROATCA (European Action on Transnational Company Agreements), che si sta concretamente occupando di tali accordi-quadro, sempre in linea con quella che è l'Agenda delle Strategie UE 2020.¹⁰⁰ L'EUROATCA ha come fine proprio quello di studiare ed analizzare gli accordi tra le imprese transnazionali ed i sindacati, e di contribuire alla loro diffusione. E' coordinato dall'IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali), in partenariato con la CGIL per l'Italia, l'ASTREES e l'IRES per la Francia, la Fondation 1° de Mayo per la Spagna, Solidarnosc per la Polonia, l'ISTUR-CITUB per la Bulgaria, e l'Universität Hamburg per la Germania.

97 TELLJOHANN V., DA COSTA I., MUELLER T., *European and International Framework Agreements, Practical Experiences and Strategic Approaches*, Luxembourg, L'Office des Publications officielles des Communautés européennes

98 SCHOMANN I., SOBZACK A., VOSS E., *International Framework Agreements: new paths to workers' participation in multinational governance?*, Transfer, 2008, p.14

99 SCIARRA S., *Uno sguardo oltre la Fiat. Aspetti nazionali e transnazionali nella contrattazione collettiva oltre la crisi*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, III, 2011

100 EUROATCA, *Les accords d'entreprise transnationaux: tremplin vers une réelle internationalisation des relations professionnelles?*(Rapport final), 2012

L'azione EUROATCA si prefigge di analizzare dunque l'efficacia degli accordi conclusi e di verificare, con una ricerca documentata, se le soluzioni adottate fino ad ora siano in accordo con le opportunità, le leggi ed i costumi nazionali, europei, internazionali.

Nel corso di un anno sono riusciti ad organizzare due ateliers, uno a Parigi, ed uno a Gdansk, insieme alla conferenza finale di Roma, ove è stato approfondito lo studio di specifici casi, e si è tentato di concettualizzare determinate esperienze, ricavandone interessanti profili giuridici ed aziendali¹⁰¹.

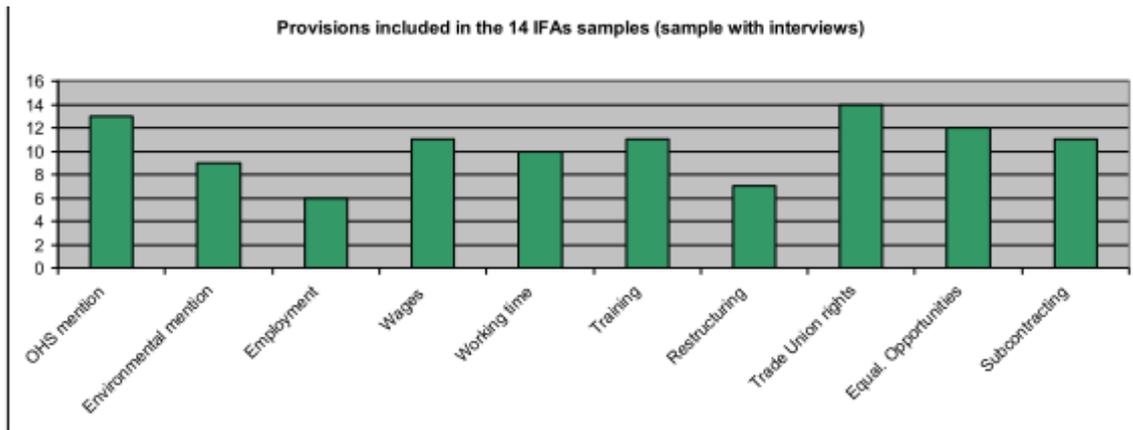
4.1.2 Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali

Gli IFAs, come detto, contengono clausole inerenti ad ampie categorie di norme, quali principi e diritti fondamentali sul posto di lavoro (abolizione del lavoro forzato, del lavoro infantile, diritti sindacali, pari opportunità) e termini e condizioni minime di lavoro (retribuzione, orario di lavoro, formazione, ristrutturazione).

Tra gli altri riferimenti bisogna però anche indubbiamente citare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro e ambiente. Dei 72 IFAs ad oggi siglati, ben 58 contengono riferimenti a salute e sicurezza sul posto di lavoro e 49 contengono clausole OHS (Occupational Safety and Health) specifiche. Riguardo all'ambiente, sono 33 gli accordi che citano la tutela ambientale e 22 quelli che includono clausole specifiche in materia di ambiente.

La tabella seguente evidenzia le varie tematiche messe in luce nei 14 IFAs campione presi in esame dallo studio condotto dal Sustainlabour :

101 Nello specifico, sono stati analizzati i casi delle aziende ArcelorMittal, e della Volkswagen, per vedere il loro impatto nei paesi di partenariato dove esse dispongono di filiali.



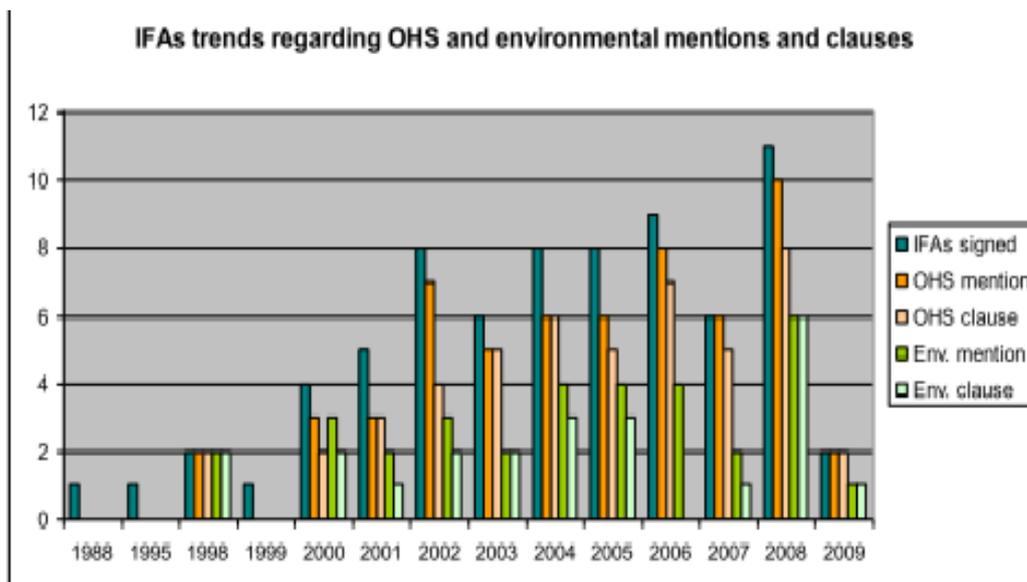
102

Gli IFAs riflettono generalmente le tematiche e i principi già affrontati negli accordi collettivi, ma, rispetto a questi ultimi, sono più generali e offrono maggiore flessibilità a livello di contenuti. Per alcune tematiche, come ad esempio nel caso di ambiente ed OHS, è tuttavia più semplice entrare maggiormente nel dettaglio, poiché è possibile ricorrere all'armonizzazione delle norme, in modo che i lavoratori di un paese non siano, ad esempio, esposti a sostanze vietate in un altro.

Mettendo quindi a confronto gli accordi collettivi nazionali, gli IFAs e i codici di condotta in materia, appare come i primi siano senza dubbio i più concreti, mentre rapportando gli ultimi due, risulta evidente come gli IFAs siano più concreti in determinate materie, tra cui appunto OHS e condizioni di lavoro; mentre l'unica eccezione è forse quella dell'ambiente, che è presentata in maniera più approfondita nelle politiche di Responsabilità Sociale d'impresa.

Il continuo evolvere delle tematiche trattate è un aspetto molto interessante, ma anche delicato, poiché i vari attori riconoscono la legittimità delle altre parti su certi aspetti, ma non su altri. Le tematiche inerenti al tema della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e l'ambiente vengono sempre più inserite negli IFAs, come si può leggere nella seguente tabella:

102 Disposizioni inclusive nel 14 IFA campione, SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Clauseole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio, 2013, p.6



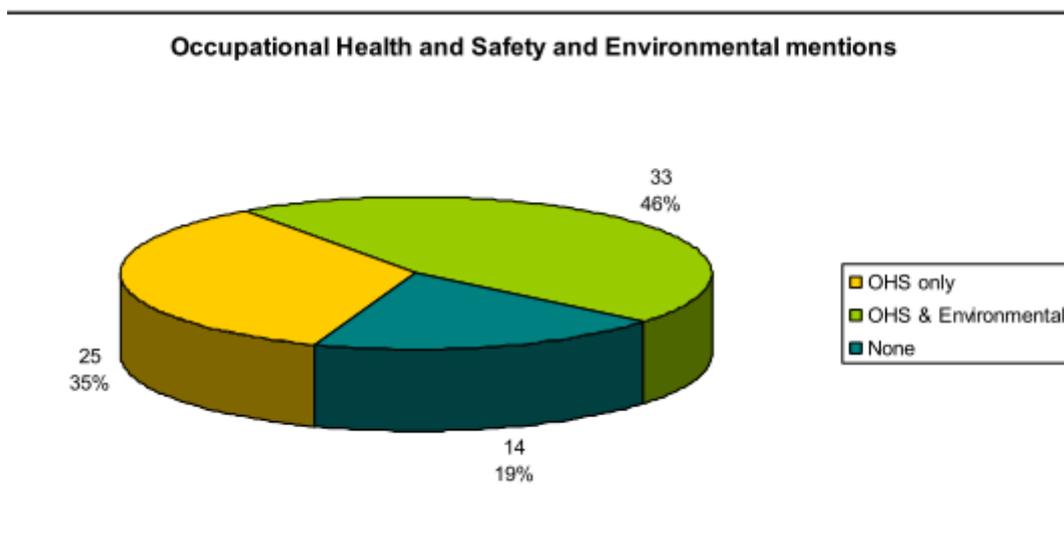
103

Occorre però operare sempre una distinzione chiara tra riferimento e clausola vera e propria: il primo si tratta infatti di un riferimento generale a concetti, senza disposizioni specifiche e dettagliate, mentre la clausola si riferisce a paragrafi o sezioni del testo che includono dettagli e vincoli specifici.

Non esistono ancora degli IFAs elaborati solo su tematiche ambientali, quando sono citate, sono infatti sempre accompagnate da riferimenti a contenuti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

La tendenza è illustrata dalla tabella:

103 Tendenze IFA su riferimenti e clausole in materia di OHS e ambiente, da SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio, 2013, p.7



104

Bisogna sottolineare che nella maggior parte degli impegni è l'azienda stessa ad essere responsabile della conformità delle politiche concordate, in quanto unica parte ad avere la capacità vera e propria di prendere le decisioni nell'attuazione degli impegni stessi. Anche i rappresentanti sindacali, una volta intervistati, hanno voluto sottolineare come la responsabilità dell'attuazione spetti proprio alle aziende. Anche in questo caso, però, di fronte alle tematiche della sicurezza e della salute sul posto di lavoro e ambiente, c'è una piccola eccezione, poiché le tematiche risultano meglio elaborate ed affrontate se assistite da responsabilità congiunta. A tal proposito, sia i datori di lavoro che i dipendenti dichiarano, negli IFAs, di condividere gli impegni, soprattutto se si ha a che fare con occupazioni ed attività produttive inerenti al campo dell'edilizia, dell'industria chimica, e mineraria.¹⁰⁵

La Confédération européenne des syndicats (CES) e l'International Labour Foundation for Sustainable Development hanno condotto una ricerca per capire il perché

104 Riferimenti percentuali estratti da SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio, 2013, p.7

105 FICHTER M.-SYDOW J., *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?*, Freie Universität Berlin, 2008

dell'inserimento o meno delle tematiche ambientali negli accordi. In base alle ricerche, tre sono risultate le ragioni fondamentali:

- D. Percezione della rilevanza: le tematiche possono non essere considerate rilevanti da una delle due parti, e dunque non sono una priorità.
- E. Valutazione degli IFA rispetto a politiche e codici di condotta di altre multinazionali. In alcuni casi, gli accordi quadro internazionali sono considerati "complementari" a quello che già è contenuto nei codici di condotta, e dunque si tende ad escludere i temi ambientali dagli IFA. In altri casi, invece, si crede che le varie iniziative debbano essere "coerenti", e che sicurezza e salute sul posto di lavoro, così come ambiente, debbano essere trasferiti dai codici di condotta, che tendono dalla loro a contenere politiche ambientali più approfondite, permettendo così di integrare questi contenuti. In questo caso, bisogna comunque considerare se l'ambiente costituisca o meno un tema del dialogo sociale; tali tematiche saranno infatti inserite negli IFA se le organizzazioni sindacali intendano partecipare alla definizione di tali politiche e chiederne l'inclusione, e se l'azienda, attraverso il dialogo sociale, è a sua volta intenzionata ad accettarle.
- F. Ampiezza e struttura degli IFA: il livello generale di dettaglio determinerà la concretezza di tali tematiche; vi sono IFA che sono piuttosto schematici e affrontano solo una serie limitata di tematiche, mentre altri che hanno dei contenuti più complessi ed elaborati, includendo in generale riferimenti a salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente.

In base alle sopraccitate ragioni di inclusione o meno, e in combinazione con il grado di attuazione delle clausole, se incluse, i 14 IFA studiati possono essere classificati in quattro categorie:¹⁰⁶

- Categoria 1: OHS e ambiente non sono considerati rilevanti. Una o entrambe le parti non considerano dunque queste tematiche rilevanti.
- Categoria 2: OHS e ambiente sono affrontati in altri ambiti, e si presume che queste tematiche siano sviluppate in altre iniziative, cui i lavoratori possono prendere parte. Non

¹⁰⁶ Le quattro categorie sono frutto dell'analisi di studio SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio, 2013, pp.8-9-10

sono dunque considerate come tematiche da affrontare ed includere negli IFA e in generale nelle negoziazioni fra lavoratori e datori di lavoro.

- Categoria 3: OHS e ambiente sono citati ma non sviluppati: ad esempio, vi è un riferimento o impegno simbolico o teorico, ma senza responsabilità per le parti riguardo alla relativa attuazione. La causa può essere ad esempio trovata nella difficoltà di tradurre gli impegni nella pratica o della lingua presente nei codici di condotta.
- Categoria 4: OHS e ambiente sono sviluppati e considerati per un ulteriore sviluppo successivo, ovvero, negli accordi sono presenti tali riferimenti, ma risultano migliorabili o comunque approfondibili. Vi sono così anche gli accordi che sono in una fase preliminare, ma che si prestano ad una piena elaborazione.

Azienda	IFA	
	Clausole OHS	Clausole sull'ambiente
Chiquita	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle clausole – Comitato di revisione congiunto, si riunisce una volta l'anno)</i>	Categoria 2 <i>(L'ambiente viene considerato rientrare in altri ambiti, non negli IFA)</i>
Danone	Categoria 2 <i>(Considerate già presenti in altri ambiti)</i>	Categoria 2 <i>(Non vi è stata alcuna richiesta)</i>
Danske Bank	Categoria 3 <i>(Considerate come clausole semplici, benché OHS non rappresenti una questione di grande importanza)</i>	Categoria 1 <i>(Né la direzione, né i sindacati le hanno considerate una tematica per gli IFA)</i>
EDF	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle varie clausole, Commissione e Comitato congiunto, visite nazionali)</i>	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle clausole)</i>
Ikea	Categoria 3	Categoria 2* <i>(*Il formato di questo IFA è diverso da altri e si riferisce ai documenti esterni)</i>
Inditex (ITGLWF)	Categoria 3 <i>(appena citato)</i>	Categoria 3 <i>(appena citato)</i>
Inditex (UNI Global Union)	Categoria 3	Categoria 1
Lafarge	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, gruppo di riferimento congiunto)</i>	Categoria 3 <i>(Riferimento ma non clausole)</i>
Nampak	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, costituzione di un comitato salute e sicurezza, si considera che l'accordo abbia svolto un ruolo importante in materia OHS)</i>	Categoria 2 <i>(Riferimento ma non clausole, si ritiene che questi aspetti siano già affrontate in altri ambiti della politica aziendale)</i>
Peugeot	Categoria 4	Categoria 1
Rodhia	Categoria 4	Categoria 4
Royal Bam Group	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, gruppo congiunto di riferimento, si considera che l'accordo abbia</i>	Categoria 2 <i>(Si ritiene che siano già affrontate in altri ambiti. Vi è riferimento ma non clausola)</i>

	<i>svolto un ruolo importante in materia di OHS)</i>	
Statoil	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, si considera che l'accordo abbia svolto un ruolo importante in materia OHS)</i>	Categoria 4 <i>(Inclusione di clausole sull'approccio precauzionale, tecnologie ecocompatibili e responsabilità ambientale)</i>
Umicore	Categoria 4 <i>(Incorporazione di clausole – comitato congiunto)</i>	Categoria 4 <i>(Incorporazione di clausole – comitato congiunto – collegamento dell'accordo alle politiche)</i>
WAZ	Categoria 1 <i>(Riferimento ma non clausola)</i>	Categoria 1 <i>(Si ritiene non di applicazione al settore e non esiste una richiesta)</i>

La precedente tabella è stata elaborata dall'International Labour Foundation for Sustainable Development. Dei 14 IFAs presi in esame, emerge come, tra le multinazionali prese a campione, solo una appartenga alla Categoria 1, delle aziende cioè che non considerano l'OHS e l'ambiente rilevanti. Tali tematiche sono quindi sempre più parte della filosofia e del credo aziendale, e soprattutto nella loro agenda tra i progetti da

sviluppare nel futuro, prendendo magari come modello le *best practices* di altre aziende che già hanno sviluppato questo tipo di accordi.

Esiste dunque una tendenza generale al cambiamento, che coinvolge entrambe le parti, sia i sindacati, sia i lavoratori stessi, i quali stanno sempre più spesso assumendo una consapevolezza sulla necessità di creare posti di lavoro decenti e sostenibili per il futuro. Le decisioni strategiche riguardanti la produzione saranno sempre più influenzate dalle politiche ambientali, destinate a mitigare gli impatti della produzione sulle risorse naturali, e potrebbero pertanto essere di interesse crescente per il dialogo sociale globale. L'adozione progressiva di norme internazionali contribuirà così ad aumentare l'importanza dell'ambiente e porterà, molto probabilmente, ad una sua maggiore presenza negli IFA.

Affrontare questa tematica tramite gli IFA, o altri strumenti, può facilitare, pertanto l'azione sindacale a livello nazionale e aziendale.

Nonostante gli esempi positivi sopra illustrati, ci sono tuttavia ancora molti ostacoli alla loro completa integrazione. Spesso accade che i rappresentanti aziendali promuovano l'inclusione di queste tematiche per essere "coerenti" con le loro più articolate politiche di comunicazione nel campo della Rsi, ma che non credano, in realtà, nella capacità dei lavoratori di poter contribuire utilmente al dibattito, e di contribuire alla gestione ambientale delle aziende. Questo non permetterà dunque a tali tematiche di diventare facilmente oggetto di negoziazione tra le parti. Dall'altro lato, questa situazione sottolinea la necessità di iniziative di sviluppo delle capacità e di formazione per i lavoratori su queste tematiche, anche per fare in modo di dare attuazione a misure più proattive.

Nelle aziende studiate, la visibilità delle politiche CSR è maggiore rispetto a quella degli IFA: ad esempio, delle 14 aziende studiate, in 5 la CSR occupa uno spazio importante sul sito Internet, mentre l'IFA non ha alcuna visibilità, come si può vedere nella tabella seguente¹⁰⁷:

107 Tabella che mette a confronto la visibilità tra CSR e IFA nello studio condotto da SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, *Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio*, 2013, p.11

Azienda	Visibilità sul sito Internet	
	IFA	CSR
Chiquita	Nessuna visibilità	Visibilità media
Danone	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Danske Bank	Visibilità media	Visibilità medio/alta
EDF	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Ikea	Bassa visibilità	Alta visibilità
Inditex	Nessuna visibilità	Visibilità medio/alta
Lafarge	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Nampak	Nessuna visibilità	Visibilità media
Peugeot	Visibilità media	Alta visibilità
Rodhia	Alta visibilità	Alta visibilità
Royal Bam Group	Nessuna visibilità	Visibilità medio/alta
Statoil	Bassa visibilità	Alta visibilità
Umicore	Nessuna visibilità	Alta visibilità
WAZ	Bassa visibilità	Bassa visibilità

Essendo negoziati bilateralmente tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, gli accordi quadro vedono una partecipazione limitata al loro interno. Questa negoziazione bilaterale, può rivelarsi infatti da un lato un vantaggio, poiché permette di trattare questioni specifiche interne, ma, dall'altra, può far perdere l'opportunità di acquisire supporto e competenza tecnica da altri attori sociali.

Il loro effettivo successo dipende dunque in definitiva dall'ottimizzazione delle capacità dei vari agenti, nella ricerca di sinergie e modalità complementari di azione, per un consolidamento e uno sviluppo di alleanze che potrebbero essere utili in futuro per le tematiche in materia di lavoro e ambiente.

In conclusione, si può affermare che l'obiettivo iniziale degli IFA era garantire gli stessi diritti in materia di condizioni di lavoro per i lavoratori all'interno delle società multinazionali, per poi giungere anche, successivamente, alla realizzazione del potenziale delle clausole riguardanti l'ambiente.

Un altro aspetto da prendere in considerazione è quello che riguarda l'approccio utilizzato in materia di salute sul posto di lavoro, sia nei codici di condotta, che negli IFA. Si tratta infatti di tematica divenuta centrale anche per la responsabilità sociale d'impresa; negli IFA, tuttavia, a differenza dei codici di condotta, implica un approccio più "formativo" che "affermativo", in quanto si punta a realizzare una serie di obiettivi che vanno al di là della mera affermazione delle pratiche preesistenti. La partecipazione sindacale facilita tale

approccio, ed aiuta a sensibilizzare i lavoratori tramite formazione ed informazione, aspetto essenziale per favorire lo sviluppo dei temi della sicurezza e della salute sul posto di lavoro e dell'ambiente nelle multinazionali. I vantaggi del dialogo sociale come strumento di miglioramento sono ampiamente riconosciuti, tuttavia, i vantaggi della partecipazione dei lavoratori nelle tematiche riguardanti l'ambiente sono meno evidenti per le direzioni aziendali.¹⁰⁸

Altri due aspetti interessanti che emergono dalla ricerca condotta dall'International Labour Foundation for Sustainable Foundation sono il fatto che, grazie al "controllo interno" da parte dei lavoratori sia più facile operare una forma di verifica dell'affidabilità (laddove nei codici di condotta è più difficile operare un "doppio controllo"), e il fatto che, trattando queste tematiche in ambito IFA, l'impegno venga esteso anche ai fornitori e agli altri attori della catena di approvvigionamento. Il 96% degli IFA indica infatti espressamente che le norme che contengono si applicano all'intero gruppo, mentre la percentuale scende al 42% relativamente ai codici di condotta.¹⁰⁹

Quali possono essere delle proposte di azioni future per meglio integrare gli IFA nelle politiche aziendali? Innanzitutto, includere il maggior numero di dettagli riguardanti le modalità di costituzione, attuazione e valutazione degli accordi, onde evitare malintesi tra le parti. Fare poi degli espliciti riferimenti a normative internazionali, per creare una sinergia che definisca dei diritti basilari universali, applicabili a tutti i siti di produzione. Promuovere dei piani annuali di attuazione, in modo da guidare metodi di supervisione e azioni future. Migliorare la visibilità degli IFA a tutti i livelli, non solo includendo il testo dell'accordo, ma anche informando sul grado di attuazione e sui risultati conseguiti, a partire dagli strumenti più vicini ai consumatori, quali ad esempio il sito internet. Fare una analisi tra Rsi e IFA, raffrontando i piani annuali di entrambe le iniziative, così da individuare zone di sinergia e contraddizione. Formare e sviluppare le conoscenze dei lavoratori e dei loro rappresentanti in ambito OHS e ambiente, promuoverne le alleanze

108 SCHOMANN I., SOBZACK A., VOSS E., *International Framework Agreements: new paths to workers' participation in multinational governance?*, Transfer, 2008

109 SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, *Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio*, 2013, p.15

con altri attori chiave, come le università, gli istituti di ricerca, per rendere il tema sempre attuale e formare un circolo virtuoso di scambi di informazioni.

4.2 La questione dell'efficacia e dell'effettività degli accordi-quadro internazionali

Uno degli aspetti più interessanti che riguardano lo studio degli accordi-quadro transnazionali è sicuramente quello della loro efficacia.

Essi costituiscono un'attività che permette alle organizzazioni sindacali di ampliare la loro rete a livello mondiale e la loro capacità di penetrazione a livello locale, rendendo in questo modo il dialogo sociale più significativo e ricco di contenuti anche a livello decentrato.

L'attività sindacale così svolta riesce a coordinarsi con l'ordinamento internazionale, e ad ampliarne la tutela effettiva, facendo riferimento alle capacità "ordinatorie" dei gruppi organizzati. Questo risulta particolarmente evidente quando l'impegno assunto attraverso gli accordi-quadro riesce a vincolare anche l'agire dell'impresa negli Stati ove non è stata ratificata alcuna convenzione internazionale menzionata nell'accordo. Come già ha affermato Salerno, "Le regole poste dalle parti stipulanti implicano il venir meno dello Stato-apparato, avente la funzione di mediare in modo esclusivo le modalità di applicazione della norma internazionale sul piano dei rapporti intersoggettivi per far posto ad una situazione di continuum tra diritto internazionale ed espressione degli interessi collettivi"¹¹⁰.

Questo modello così dinamico di contrattazione permette dunque alle organizzazioni sindacali di partecipare alla vita giuridica internazionale mediante la formazione di nuove regole, talvolta addirittura più avanzate di quelle derivanti dall'ordinamento internazionale, fino ad attestarne anche le loro violazioni. L'azione sindacale si pone così

110 SALERNO F., *Diritto internazionale, principi e norme*. CEDAM 1999, p.205

come un particolare fattore propulsivo della "precettività" dell'ordinamento nazionale"¹¹¹, e ne rafforza l'effettività in alcune regole rispetto ad altre, e ne può anche ampliare il contenuto, stabilendo la responsabilità dell'impresa transnazionale in caso di inadempienza nei confronti delle filiali o delle imprese collegate. Questo può ad esempio avvenire restringendo il campo d'applicazione dell'accordo alle sole filiali "maggioritarie", o alle imprese su cui esercita la propria influenza dominante, o che coinvolgono solo i fornitori diretti.

Questa analisi appare di grande interesse poiché è capace di formare un interesse collettivo transnazionale, ove tutti gli attori sono coinvolti e sono parte del quadro di responsabilità. Solleva tuttavia degli interrogativi rilevanti quanto alla legittimità e natura degli accordi e alla capacità rappresentativa delle parti stipulanti.¹¹²

La domanda che sorge è, come vengono collocati gli accordi-quadro internazionali nel sistema delle fonti?

Nelle fonti internazionali, la libertà sindacale ha lo scopo di favorire l'aggregazione degli interessi collettivi a carattere transnazionale e di dotare così i lavoratori subordinati di efficaci mezzi di autotutela, benché la Convenzione n.98 dell' OIL¹¹³ non menzioni espressamente il potere negoziale dei sindacati internazionali.

Sul versante europeo invece, la legittimità degli accordi-quadro transnazionali è stata giustificata sin dai primi accordi con le imprese multinazionali per il riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori dei diversi Paesi in cui opera il gruppo, che si sono affermati ancora prima dell'entrata in vigore della direttiva in materia n.94/95¹¹⁴, sulla base del preambolo della Carta sociale dei diritti fondamentali.

L'autonomia collettiva è stata ulteriormente riconosciuta dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali allegata al Trattato di Lisbona, e dall'art. 152 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, in base al quale "L'Unione riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali al suo livello,...e facilita il dialogo sociale tra le parti, nel rispetto

111 SALERNO F., *Diritto internazionale, principi e norme*. CEDAM 1999, p.206

112 SCIARRA S., *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'UE*, in *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*, I, p.447

113 Convenzione sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva, 1949

114 Direttiva 94/95 sui CAE, Comitati aziendali europei

della loro autonomia", rafforzando così ulteriormente lo spazio riservato alle spontanee dinamiche di relazioni sindacali, già riconosciute e presenti oltre la contrattazione collettiva "istituzionale".

Riguardo alla questione dell'efficacia si tratta dunque di stabilire se gli accordi-quadro con le imprese possano configurarsi come una vera e propria manifestazione di relazioni intersindacali di estremo rilievo, ma *legally non binding*, come le definisce la Commissione Europea, o se questa definizione sia riduttiva e non adatta a descrivere un fenomeno che ha generato degli accordi che risultano anche suscettibili di forme di "giuridificazione".

Secondo il principio di attribuzione delle competenze (Art. 7 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea), l'Unione Europea non può agire che nel contesto definito dagli accordi. Nel contesto delle competenze condivise, soprattutto per quanto concerne il mercato interno, le politiche sociali e la coesione economica, l'UE può prendere delle iniziative per assicurare la coordinazione delle politiche sociali degli Stati membri, e ne sostiene e ne completa le azioni. Ci si può dunque domandare se l'Unione europea disponga di una competenza per stabilire un quadro giuridico europeo per gli IFA. Questo tema è apparso per la prima volta nell'Agenda sociale nel 2005, quando tuttavia la proposta della Commissione Europea di definire un quadro opzionale per delle negoziazioni a livello transnazionale fu rifiutato dalle parti sociali, e si dovette attendere il 2011 per la creazione del gruppo di esperti dell'EUROATCA. Quest'ultimo ha studiato a fondo la questione, ed è giunto a formulare delle riflessioni, inerenti all'efficacia degli accordi, che invitano rispettivamente a:

- 1) Uniformare gli effetti giuridici degli IFA in tutti gli stati membri;
 - 2) Far variare l'effetto giuridico degli IFA secondo la volontà delle parti, favorendo così una flessibilità, che deve però essere sempre tenuta sotto controllo;
 - 3) Mantenere lo stesso effetto giuridico degli accordi quadro stabiliti a livello nazionale.
- L'applicazione interamente volontaria degli accordi è senza dubbio necessaria per preparare il terreno a delle relazioni professionali realmente internazionalizzate, ma questa non è sufficiente per incoraggiare una larga diffusione degli accordi, né per assicurare una transnazionalità realmente efficace ed una applicazione omogenea degli accordi conclusi a livello locale.

Le parti dovrebbero specificare esplicitamente il carattere vincolante o meno degli impegni presi, afferma l'EUROATCA, e sarebbe ugualmente indispensabile che i testi contenessero delle procedure interne, per identificare e trattare le eventuali mancanze che emergono alla stipulazione degli accordi.

Si può pertanto affermare che l'efficacia degli accordi-quadro dipende dal loro contenuto, dalla loro natura e dalla volontà espressa dalle parti stipulanti, come illustrano le diverse clausole di cui si tratta nel paragrafo successivo.

4.2.1 Clausole programmatiche che rinviano al sistema di relazioni intersindacali e clausole dotate di maggiore forza precettiva

Le clausole programmatiche, o esortative al rispetto dei principi, presenti negli accordi, devono essere considerate produttive di effetti prevalentemente sul piano sociale.

Per quanto riguarda invece le clausole che rinviano ad una successiva fase di contrattazione, secondo l'approccio procedurale, si parla di efficacia obbligatoria fra le parti stipulanti. Tali clausole sono suscettibili di trovare forme applicative primariamente secondo il sistema intersindacale, grazie al potere di influenza delle parti firmatarie verso i soggetti incaricati della successiva fase di contrattazione. Per i sindacati sarà possibile far valere i collegamenti organizzativi con i sindacati nazionali affiliati alle federazioni sindacali internazionali firmatarie dell'accordo-quadro; per l'impresa, è possibile esercitare, da parte dell'impresa capogruppo verso le imprese del gruppo, forme di pressione nei confronti dei fornitori e degli appaltatori. Quest'ultimo atteggiamento dipende soprattutto da fattori quali ad esempio il volume di affari, la continuità e la durata del rapporto commerciale con i fornitori, e non ultimo, il fatto che si tratti di fornitori diretti, piuttosto che di rapporti di subappalto.¹¹⁵

Queste dinamiche proattive permettono di garantire in modo efficace il rispetto dell'accordo mediante un monitoraggio in tutte le fasi della catena produttiva, dalla direzione d'impresa, ai fornitori, ai lavoratori, ai consumatori stessi, alle filiali dislocate in altri paesi.

¹¹⁵ SCARPONI S.-NADALET S., *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d' imprese*, in *Lavoro e Diritto*, a.XXIV, n.2 primavera 2010, pp.226—227

Tali approcci menzionati restano comunque nella sfera della cosiddetta *soft law*, poiché generano degli impegni in capo ai destinatari, ma sempre dominati dalla fiducia e legittima aspettativa della loro applicazione, senza conferire caratteristiche di giustiziabilità, in una prospettiva di pluralismo ordinamentale¹¹⁶.

Esistono tuttavia anche delle clausole "precettive", soprattutto negli accordi-quadro di ultima generazione, che sono in grado di essere direttamente giustiziabili, sia nel caso di clausole ad efficacia obbligatoria, sia nel caso di clausole ad efficacia normativa, da cui discendono diritti in capo ai lavoratori (es. in materia salariale). La natura di vincolo è però variabile in relazione alle caratteristiche proprie dei differenti sistemi giuridici nazionali, e con loro il grado di efficacia degli impegni assunti nell'accordo-quadro transnazionale verso le consociate, in virtù della disciplina nazionale dello Stato in cui ha sede la capogruppo.

In conclusione, si può affermare che il regime giuridico che riguarda l'efficacia degli accordi-quadro con le imprese transnazionali è variabile a seconda della variegata morfologia del loro contenuto; essi restano comunque inquadrati nella categoria del *soft law*.

Il fatto di considerare in un certo senso frazionabile il regime giuridico dell'accordo significa che esso non è dunque sottoposto a una legge unica, e così, in generale, in assenza di una disciplina eteronoma di carattere sovranazionale, un accordo collettivo sovranazionale ha sempre una nazionalità, o almeno si sottopone al giudizio di una o più leggi, sulla base della quali verrà valutata la validità e/o gli effetti. Questo perché la contrattazione collettiva transnazionale non evolve comunque in uno spazio vuoto di diritto, ma in degli spazi dove gli Stati sono dotati di sovranità.

116 TEUBNER G., *Standards und Direktiven in Generalklauseln, Möglichkeiten und Grenzen der empirischen Sozialforschung bei der Präzisierung der Gute-Sitten-Klauseln im Privatrecht*, in SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, Atti del Convegno Nazionale "Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro", 2012, pp.84-85

Conclusioni

Lungi dalla concezione neoclassica dell'economia, secondo la quale *'the business of business is business'* (Friedman, 1970), si affermano oggi modelli che vedono coinvolti diversi aspetti della realtà socio-economica in cui viviamo, in una continua interazione che porta verso una visione globale dell'economia più responsabile.

Queste le parole della Commissione Europea, pronunciate durante l'intervento nel 2012 a favore dell'occupazione e della responsabilità *'L'Europa ha più che mai bisogno di imprenditori dinamici, di un atteggiamento positivo nei confronti dello spirito imprenditoriale e di fiducia nelle imprese. Essa ha bisogno di un clima pubblico in cui gli imprenditori sono stimati non solo perché riescono a realizzare un profitto, ma anche perché contribuiscono ad affrontare le sfide poste dalla società'*.

Le istituzioni europee riconoscono nella CSR un valido strumento per agire sull'organizzazione del lavoro, sulla coesione sociale e sulla protezione dell'ambiente. Occupazione, competitività e responsabilità sono le priorità da raggiungere, e lo studio del proprio territorio è fondamentale per raggiungerle, avvalendosi di chi conosce le caratteristiche economico-sociali intrinseche, come le Camere di Commercio, e di chi è interessato ad interagire per creare una rete virtuosa di collaborazione.

L'imprenditore deve oggi confrontarsi anche con il territorio di cui fa parte, con la società, con le sue esigenze, con le sfide che essa propone, ed il tessuto sociale in cui opera, che va al di là dei meri bisogni di consumo.

Gli interlocutori con cui l'impresa si trova a dialogare sono in continua evoluzione, ed essi stessi possono spesso avere la risposta agli interrogativi che l'operatore economico si pone nel contesto globale del suo operato. Per arrivare ad un dialogo costruttivo, è necessario che tutti gli attori della filiera produttiva vengano coinvolti, come dimostrano i progetti che chiudono la parte dedicata alla Responsabilità sociale d'impresa (TF, Legge regionale Qualità Veneto). Che si tratti di tracciabilità, *social labelling*, di Direttive in materia di appalti, o di dialoghi con gli attori collettivi, è comunque necessario che la trasparenza nei rapporti sia sempre presente, in particolar modo nei rapporti di lavoro.

Nello specifico, si evince che, laddove gli attori economici si trovino ad operare in una sfera in cui vige la *soft law*, è importante l'intervento di attori come ad esempio le Camere di Commercio, che possono intervenire qualora si verificano comportamenti distortivi delle imprese del territorio, oppure è opportuno avvalersi di strumenti che favoriscano un'occupazione che segua i dettami dei *core labour standards*.

A trarre giovamento da questo circolo virtuoso sarebbero in prima persona i lavoratori, per la trasparenza che può essere letta nel loro operato, e poiché possono essere essi stessi promotori e parte integrante del dialogo costruttivo, come è emerso dallo studio dei primi casi di *social labelling* nel settore del tessile.

Come accennato in precedenza, è possibile concretizzare tali procedure tramite l'utilizzo di alcuni strumenti, come il sistema delle etichettature e della tracciabilità, in cui un prodotto viene seguito dalla nascita al suo approdo sul mercato, rendendo possibile la verifica dell'avvenuto rispetto dei diritti in capo al lavoratore, della sua sicurezza e salute sul posto di lavoro, della certificazione dei materiali utilizzati, della lotta alla corruzione per aggiudicarsi appalti, materie prime, manodopera. Il tema del sociale e della tracciabilità è dominante e presente in numerose realtà aziendali; nel presente elaborato è stato analizzato nei delicati settori del tessile, e dei contratti d'appalto, ove è importante che anche le Amministrazioni facciano una scrematura dei partecipanti alle gare, ma è facilmente estendibile anche ad altri settori, soprattutto ad alto contenuto di capitale umano.

Dallo studio della legge Qualità Veneto, è emerso tuttavia come potrebbe essere ampliata la sua funzione, approfondendo il tema della trasparenza dei contratti di lavoro e del trattamento della manodopera coinvolta nel progetto. La qualità del prodotto deve infatti essere in linea con la qualità dello standard in cui versa la forza lavoro, deve rappresentare con trasparenza ogni rapporto di tipo orizzontale e verticale della filiera, per farsi così garante al 100% della tracciabilità dell'operato aziendale.

Un altro interlocutore con cui si trova a operare l'azienda oggi è il sindacato. Nel presente elaborato è stato trattato il tema della contrattazione collettiva transnazionale, vista da un piano che coinvolge quelle multinazionali che operano su più territori appartenenti a nazionalità diverse e siglano accordi-quadro per tutelare gli interessi di più

parti. Tali accordi vogliono essere uno strumento utile e semplificato in cui i gruppi dei firmatari possano fare pressione gli uni agli altri, affinché gli accordi firmati vengano rispettati, in un dialogo che notoriamente non è mai stato semplice. Anche l'effetto vincolante varia a seconda della volontà degli attori ed il quadro stabilito da IFAs ed EFAs è comunque messo in opera a livello nazionale.

Pertanto il contesto messo in rilievo è quello di un'impresa che ha un dialogo con il pubblico, ovvero gli attori collettivi (accordi-quadro transnazionali), ed anche con il cosiddetto para-pubblico, in una realtà, quella delle Camere di Commercio, che tende a coinvolgere gli attori del privato e del pubblico nel contempo, per creare così una sinergia che porti alla creazione di situazioni eque, sostenibili e paritarie per i lavoratori.

Dalle ricerche svolte sono così riuscita ad arrivare a concludere che, ad oggi, gli strumenti che possono aiutare a fare più chiarezza e a permettere più trasparenza nel mercato del lavoro sono molteplici. E' importante tuttavia che ad essere coinvolta sia tutta la filiera produttiva, ovvero tutti gli attori che partecipino direttamente e indirettamente alla produzione, per avere una visione più completa delle problematiche e per ricoprire gli interessi di tutte le parti, come avviene appunto nel caso degli accordi quadro transnazionali; è altresì importante che, laddove ci si trovi in una sfera più ristretta, come nel caso della Csr, possano essere coinvolti attori, come le Camere di Commercio, abili nel trovare una o più strade che portino alla garanzia dei diritti ed alla loro applicazione, tramite concreti progetti (TF, Legge regionale "Qualità Veneto", sistema di etichettatura e *social labelling*, gestione del mercato degli appalti in una prospettiva sociale da parte delle Amministrazioni).

Bibliografia

Atti del workshop "Codici etici, conflittualità: gestione del rischio d'impresa", 12-19 aprile 2007

AGGARWAL, *International trade, labour standards and labour market conditions: an evaluation of the linkages*, Usite Office of Economics Working Paper, 1995.

ALES E., SENATORI I., *The transnational dimension of labour relations, a new order in the making?*, Fondazione Marco Biagi, 2012, pp.98-99

ALES E., *La contrattazione collettiva tra passato, presente e futuro*, in DLRI, n.115, 2007

ALVINO I., *Appalti delle pubbliche amministrazioni e tutela dei lavoratori dipendenti da appaltatori e sub-appaltatori* I n Carabelli U., Carinci M.T, 2010

AOSTACRONACA, *Responsabilità sociale d'impresa nei territori transfrontalieri di Italia e Francia*, 2013

BALDINI, *Sistema di gestione strategica ai fini della responsabilità etico-sociale dell'impresa*, in Sacconi (a cura di), *Guida critica alla responsabilità sociale*, Roma

BOSCO L., *L'etichettatura sociale dei beni contro il neolibberismo*, articolo pubblicato sul sito www.sbilanciamoci.info

BOWEN H., *Social responsibilities of the Businessmen*, in FERRARI L., RENNA S., *Oltre la Csr, l'impresa del Duemila verso la Stakeholder Vision.*, 2009

CAMERA DI COMMERCIO DI NOVARA, *La responsabilità sociale delle imprese, guida all'applicazione del progetto CSR*, Novara, 2005

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA, *Responsabilità sociale delle imprese. Perché e come cogliere una opportunità strategica*, 2006

CARTER C.R., JENNINGS M., *Social responsibility and supply chain relationship*, *Journal of Business Ethics*, 2002

CASOTTI A., *La responsabilità sociale delle imprese, Definizione, certificazione, bilancio sociale e codici etici*, IPSOA, 2005

CENTRE FOR THE STUDY OF EUROPEAN LABOUR LAW MASSIMO D'ANTONA, *Framework Agreement on inclusive labour markets*, marzo 2010

CHANDLER D., *Strategic Corporate Social Responsibility*, Sage Publications Inc., 2014

CILIBERTI A., KNUDSEN J., *The Growth of Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Mission Impossible for Western Small and Medium-Sized Firms?*, Journal of Business Ethic, 2011

COMANDE' D., *Le dinamiche collettive nello spazio giuridico europeo: il paradigma dell'autonomia*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".INT 76, 2010

COMMISSIONE EUROPEA, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-2014 in materia di Responsabilità sociale d'impresa*

COSTANTINI S., *La finalizzazione sociale degli appalti pubblici. Le clausole sociali tra tutela del lavoro e tutela della concorrenza*, Wp in "Centre for the study of European Labour Law Massimo D'antona, 2014

CUTILLO M., FAUGNO R., SCOVAZZI T., *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente, il caso dell'India*, Giuffrè Editore, 2012,

DALLOCCHIO M., PERRINI F., *Creare valore nella supply chain: modelli di gestione a confronto*, Egea Milano, 2010

DAUGAREILH I., *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant 2010

DAUGAREILH I. (a cura di) *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, 2005

DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, 2005,

DETSOMBOONRUT N., *Social Labelling under WTO laws*, University of Edinburgh, aprile 2013

DRUIDI F., *Il futuro è nella tracciabilità*, “Valore Export”, dicembre 2013

EUROATCA, *Les accords d'entreprise transnationaux: tremplin vers une réelle internationalisation des relations professionnelles?*(Rapport final), 2012

FERRARESE M.R., *Prima lezione di diritto globale*, Edizioni Laterza, 2012

FICHTER M.-SYDOW J., *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?*, Freie Universität Berlin, 2008

GIAPPICHELLI G., *La progressiva affermazione dei diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario*, Laboratorio di ricerca, Università Ca'Foscari Venezia, giungo 2004

GIUBBONI S., *Libertà di circolazione dei lavoratori e libera prestazione dei servizi nell'ordinamento comunitario*, 2009

GUARRIELLO F., *Diritto comunitario e autonomia collettiva*, Milano, Franco Angeli, 1992

HILOWITZ J., *Labelling Child Labour Products*, International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO, 2000

IMPICCIATORE M.A., *Appalti pubblici: clausole sociali e tutela del lavoro. Una fitta rete di interessi contrapposti, quale effettività?* WP

LEONARDI S., ALAIMO A., ALES E., BENEYTO P., CILENTO M., DA COSTA I., *Les Accords d'entreprise transnationaux: tremplin vers une réelle internationalisation des relations professionnelles?*, EUROATCA, 2012

LIBRO VERDE DELLA COMMISSIONE EUROPEA, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*

MEZEL M., *CSR, Trasparenza, Reporting e Gestione dei rischi, l'approccio regolamentare francese: sfide, limiti e prospettive*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2013

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, *Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014*

ORLANDI B., *Internazionalizzazione degli scambi e strumenti di garanzia dei diritti sociali dei lavoratori*, Cedam 2005

PEPE E., *Accordo tra Fiera di Vicenza, Unioncamere e Unionfiliere sulla tracciabilità, "Vicenza Più"*, 9 maggio 2014

PERRINI F., VURRO C., *L'implementazione della CSR nei rapporti di filiera delle piccole e medie imprese: un'analisi quantitativa del contesto italiano*, Università Commerciale Luigi Bocconi

PERULLI A.-LYON CAEN A., *Liberalizzazione degli scambi, integrazione dei mercati e diritto del lavoro*, Cedam 2005

PESSI R., *W.P. Libertà sociale e sicurezza lavoro*, Università degli studi di Macerata, marzo 2011

SALERNO F., *Diritto internazionale, principi e norme*. CEDAM 1999, p.206

SCARPONI S., *Globalizzazione, responsabilità sociale d'impresa e modelli partecipativi*, vol. n.64

SCARPONI S., *Gli accordi-quadro internazionali ed europei stipulati con le imprese transnazionali: quale efficacia?*, Atti del Convegno Nazionale ‘Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro’, 2012

SCARPONI S.-NADALET S., *Gli accordi transnazionali sulle ristrutturazioni d’ imprese*, in *Lavoro e Diritto*, a.XXIV, n.2 primavera 2010

SCHOMANN I., SOBZACK A., VOSS E., *International Framework Agreements: new paths to workers’ participation in multinational governance?*, Transfer, 2008

SCIARRA S., *Uno sguardo oltre la Fiat. Aspetti nazionali e transnazionali nella contrattazione collettiva oltre la crisi*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, III, 2011

SCIARRA S., *L’evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell’UE*, in *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*, I, p.447

SCARPELLI F., *Regolarità del lavoro e regole della concorrenza: il caso degli appalti pubblici*. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2006

SEGRETARIATO PER L’EUROPA, DIPARTIMENTO RETI E TERZIARIO, *Le clausole sociali nella proposta di Direttiva in materia di appalti pubblici*, Roma 2013

SILVA E., *L'etica fattore chiave, Responsabilità sociale d'impresa*. Rapporto finale, Il Sole 24Ore, 25 marzo 2008

SOBCZACK A., *Database on transnational company agreements*, Cifre presenti all'atelier EUROACTA, 2011

SUSTAINLABOUR-INTERNATIONAL LABOUR FOUNDATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, *Clasole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio*, 2013

TAGLIABUE A., IL SOLE 24ORE, *Le CDC in ordine sparso*, Responsabilità sociale-rapporti, 25 marzo 2008

TELLJOHANN V., DA COSTA I., MUELLER T., *European and International Framework Agreements, Practical Experiences and Strategic Approaches*, Luxembourg, L'Office des Publications officielles des Communautés européennes

TEUBNER G., *Standards und Direktiven in Generalklauseln, Möglichkeiten und Grenzen der empirischen Sozialforschung bei der Präzisierung der Gute-Sitten-Klauseln im Privatrecht*, Athenaeum, 1997

VOLKSWAGENKONZERN, *Charta der Zeitarbeit im Volkswagen Konzern*, 2012

UNIONCAMERE, *Bilancio sociale 2007*

UNIONCAMERE, *Tracciabilità di filiera a garanzia delle produzioni agroalimentari*, 2008

VARVA S., *Seminari di diritto del lavoro*, Università di Milano Bicocca, 2012

VETTOREL A., *Autonomia economica e vantaggi per i consumatori nelle prospettive di attuazione del federalismo: un caso comparato*, 2013

Sitografia

www.tfashion.camcom.it, consultato il 20/02/2014

www.unioncamere.gov.it, consultato il 17/05/2014

www.sviluppoeconomico.gov.it, consultato il 20/05/2014

www.uibm.gov.it, consultato il 10/06/2014

www.astrees.org, consultato il 12/06/2014

www.ires.fr, consultato il 08/01/2014

www.bilanciosociale.cameradicommercio.it, consultato il 24/06/2014

www.uniglobalunion.org, consultato il 25/05/2014

www.ao.camcom.it, consultato il 08/01/2014

www.csr.unioncamere.it, consultato il 14/05/2014

www.mi.camcom.it, consultato il 24/05/2014

www.bilanciosociale.it, consultato il 07/06/2014

www.copenhagencharter.com/CSRissues, consultato il 07/06/2014

www.csr.unioncamere.it, consultato il 14/02/2014

www.sbilanciamoci.info, consultato il 20/07/2014

www.ven.camcom.it , consultato il 29/07/2014

www.ec.europa.eu/environment/emas, consultato il 04/08/2014

