



# uilca notizie

---

Periodico di informazione UILCA - Intesa - n. 14 - maggio 2003

---

## **BILANCIO SOCIALE e RESPONSABILITA' SOCIALE**

*"Il sindacato è il principale stakeholder dell'impresa ed ha un interesse significativo ed un ruolo da giocare nel promuovere un comportamento sociale e responsabile".* Così ha recentemente affermato la Commissaria Europea agli Affari Sociali, Anna Diamantopoulou.

La UIL, da tempo, sta analizzando come il sindacato può affrontare il tema della **Responsabilità Sociale dell'Impresa**, per convincere le aziende ad andare oltre il mero rispetto delle regole imposte da leggi e contratti. **Bilancio Sociale** non significa migliorare o elevare solo l'immagine dell'azienda, ma **acquisire comportamenti etici e socialmente riconoscibili sia dai propri dipendenti che, direttamente o indirettamente, dalla collettività e dal territorio in cui l'impresa stessa agisce.**

## **SINDACATO E RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA**

*di Edgardo Maria Iozia*

*Segretario Nazionale UILCA (sintesi dell'intervento al Convegno "Etica e Organizzazioni" 27/3/2003)*

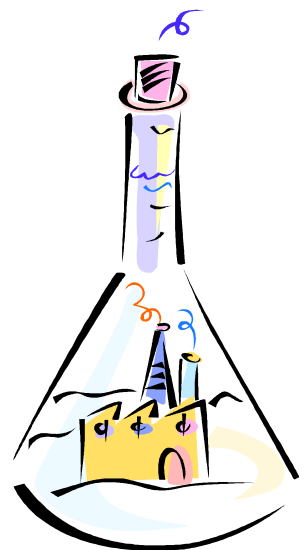
Il rilancio del tema della Responsabilità sociale ad opera della Commissione Europea, con il libro verde del Luglio 2001 e la raccomandazione del Luglio 2002, è stato accolto con crescente interesse nel nostro Paese. Un focus importante, che coincide anche con la moltiplicazione dei bilanci sociali da parte di molte aziende.

Queste iniziative sono viste con favore dal Sindacato, perché costituiscono un primo, importante, passo nell'avvio di un processo di trasparenza e si diffonde la consapevolezza che i soggetti interessati all'attività di un'impresa siano, oltre agli azionisti, anche tutti gli altri che direttamente o indirettamente hanno una relazione con l'Azienda.

Che cosa pensa il Sindacato Italiano, in concreto, della responsabilità sociale e dei bilanci sociali che ne sono la rappresentazione, lo strumento di comunicazione?

Innanzitutto distinguiamo una responsabilità sociale "interna" ed una "esterna".

Considerando che la formula che la Commissione Europea ha suggerito riguarda la decisione, assunta



su base volontaria dalle Aziende di impegnarsi con comportamenti positivi ed attivi che vadano oltre il rispetto delle leggi, dei contratti di lavoro e delle convenzioni internazionali adottate dai governi nazionali, domandiamo: in che modo le imprese che si dichiarano socialmente responsabili intendono concludere questo nuovo contratto sociale?

**In Italia, almeno fino ad oggi, la relazione tra capitale e lavoro si è concentrata su modelli di diritto.** Le parti sociali, cioè, hanno regolato convenzionalmente le loro relazioni in base a rapporti di forza, concludendo accordi collettivi su base nazionale e rinviando alcuni temi, quali il salario di produttività, alla contrattazione aziendale.

**Il rispetto dei contratti è sufficiente per un'impresa per definirsi socialmente responsabile? Noi riteniamo di No.** I minimi contrattuali, economici e normativi, da molti interpretati come massimi, sono la risultante di equilibri complessi e rappresentano la "media mediata" degli interessi dei diversi interlocutori sociali.

Cosa ben diversa è la responsabilità sociale "interna".



**Un'impresa socialmente responsabile è quella che trasferisce il suo obiettivo dal perseguimento del massimo profitto a quello del massimo valore.**

**Una visione a lungo termine che sottende un forte e convinto impegno verso i collaboratori a creare un nuovo ambiente per una moltiplicazione di opportunità di crescita professionale, adottando rigorosi comportamenti non discriminatori, migliorando progressivamente le condizioni igienico-ambientali e le misure di sicurezza sul lavoro, promovendo reali forme di partecipazione, non solo finanziaria, riconoscendo e rispettando i diritti sindacali.**

Credo che non sia un caso che nell'European Award per la responsabilità sociale, che sarà consegnato dalla Commissione Europea, non compaia nessuna impresa italiana tra quelle che hanno superato il vaglio di una commissione internazionale e inserite nella lista ristretta degli 11 campioni europei.

La responsabilità sociale di un'impresa è a 360°. Il contratto sociale dell'impresa è rivolto a tutti coloro che hanno un interesse rilevante in gioco, sia direttamente sia indirettamente: esso va stipulato, con metodi e misure che possono anche essere diversi, con il coinvolgimento degli stakeholders, va verificato e certificato da Istituzioni indipendenti.

**Senza questi presupposti, pur in presenza di comportamenti positivi in qualche campo, non si può parlare di Impresa socialmente responsabile.**

Con un notevole ritardo rispetto ad altri Paesi, anche in Italia si sta cercando di mettere a punto uno standard per i sistemi di gestione per la responsabilità sociale d'impresa e per la redazione dei bilanci sociali.

Il Governo, in collaborazione con l'Università Bocconi, sta lavorando su questo progetto con la Confindustria e con altre Associazioni imprenditoriali. Università, ONG, Associazioni ambientaliste, Associazioni dei consumatori, Sindacati, stanno sviluppando progetti di ricerca e progettazione di standards. Ognuno per conto suo!

L'Abi, la scorsa settimana, ha chiesto ai sindacati del credito una collaborazione per

diffondere tra i dipendenti comportamenti deontologici e professionali corretti.

Come se le continue pressioni commerciali, il raggiungimento dei budget, l'istigazione a vendere a qualsiasi costo, non provenissero dalla filiera decisionale, magari sostenute da premi individuali che in qualche caso sono arrivati a triplicare lo stipendio contrattuale!

Non è stata forse la visione "mordi e fuggi", in un sistema creditizio in cui la valutazione del personale è incentrata quasi esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi commerciali a far precipitare la reputazione degli Istituti Bancari italiani?

In conclusione, **il Sindacato Italiano è molto interessato allo sviluppo del tema della responsabilità sociale, sia come rappresentante del principale stakeholder, i lavoratori, sia come parte costituente ed essenziale dell'impresa verso il mondo esterno.**

Ci dobbiamo mettere d'accordo, però, sugli obiettivi e sul metodo.

Coinvolgimento degli stakeholders nella definizione della visione etica d'impresa e nella compilazione dei codici etici e delle

rendicontazioni sociali. Condivisione del programma etico-sociale che comprenda anche lo sviluppo della formazione etica; la verifica della sua attuazione, la trasparenza e la certificazione esterna.

Le imprese, ovviamente possono accettare o no di modificare la loro governance da un modello unilaterale, di rappresentanza esclusiva di una categoria di stakeholders, cioè gli azionisti, ad una governance allargata che comprenda gli altri stakeholders.

A nostro giudizio, il mancato coinvolgimento pregiudica la possibilità, da parte dei loro lavoratori, di avere l'effettiva percezione di partecipare ad un progetto più alto. Si sentiranno destinatari magari di una buona campagna di marketing interno ed esterno, ma non compresi in un nuovo processo sociale.

Non si sentiranno di appartenere ad un'impresa socialmente responsabile.

E saranno proprio le lavoratrici ed i lavoratori i più rigorosi osservatori e giudici di queste imprese.

E con loro il Sindacato.



## CHI L'HA DETTO?

*"...Periodicamente come se fosse una novità, capita qualcosa di tremendo di cui le vere colpevoli sono le donne, le mamme che, superbe e spietate, lavorano. Questa volta sono i piccini ciccioni le vittime del lavoro femminile, come racconta la solita ricerca....Non i cibi carichi di zuccheri e grassi, non la pubblicità di mortali merendine...non il fatto che si è persa nel tempo l'idea che in qualche modo le istituzioni dovrebbero occuparsi dei figli delle lavoratrici, la scuola, il doposcuola, le organizzazioni sportive...Il bello è che la ricerca viene dagli USA dove, più che in Europa, sono milioni le donne che vivono sole con i figli ... l'idea incancellabile è che le donne lavorano per vanità, per regalarsi profumi e balocchi... Quasi sempre, invece, se non lavorano in famiglia non si mangia.*

*E anche i bambini troppo snelli, e per fame, non sono una gran bella cosa."*

*....è stata Natalia Aspesi su Repubblica*

# LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA COSTITUZIONE

(Flavia Castiglioni)

Da diversi anni in Europa ed in Italia è in corso un dibattito sulla necessità di azioni positive per le donne applicate all'ambito della rappresentanza politica. In Italia, in particolare, si è sviluppata la discussione su quali azioni si possano e si debbano attuare per ridurre la profonda frattura che si è determinata tra la partecipazione femminile alla vita professionale, sociale e culturale italiana, quantitativamente alta e qualitativamente forte, e la sostanziale assenza delle donne dalla vita politica e istituzionale della Nazione.

Nel settembre del 2001 venne presentato per la prima volta il disegno di legge contenente il testo di modifica della Costituzione, che nasce da una proposta DS, e che seguendo l'iter previsto per ogni modifica alla Costituzione (che deve essere approvata due volte da entrambi i rami del Parlamento) è stato definitivamente approvato il 20 febbraio 2003.

Il primo comma dell'art. 51 della Costituzione recita:

***“Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”***

La modifica approvata aggiunge, in fine, il seguente periodo:

***“A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.”***

Il precedente testo costituzionale specificava in modo evidente il principio generale di eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzione di sesso, oltre che, naturalmente, di razza,

religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali come già stabilito dall'art. 3 della Costituzione stessa.

Ma è un concetto che sancisce in modo neutro il fondamentale principio di eguaglianza tra i sessi, e che non incoraggia in modo specifico l'accesso delle donne alle funzioni pubbliche e/o alle cariche elettive.

Infatti in Italia non abbiamo mai avuto una rappresentanza di genere significativa, toccando il minimo storico in questa legislatura, nella quale le donne in parlamento sono il 9,2%, collocando il nostro Paese all'ultimo posto in Europa.



Ovviamente la modifica costituzionale rappresenta soltanto un punto di partenza, rafforzando gli strumenti a disposizione di chi vorrà (se davvero vorrà) cambiare la rappresentanza e la rappresentatività delle donne nelle cariche pubbliche e, a cascata, in tutti gli ambiti del potere ...

# DISABILMENTE

## BENEFICI CONTRIBUTIVI

*Alcune categorie di lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione contributiva, utile ai fini del calcolo della pensione.* (fonte INPS)



### LAVORATORI CON INVALIDITA' SUPERIORE AL 74%

A decorrere dall'anno 2002 i lavoratori invalidi civili, ai quali è stata riconosciuta un'invalidità superiore al 74%, i lavoratori sordomuti e lavoratori invalidi di guerra, civili di guerra e invalidi per causa di servizio (nel rapporto di pubblico impiego e con infermità come da DPR 834/81 comprese nelle prime quattro categorie) e gli invalidi per lavoro, la cui invalidità è stata accertata dall'INAIL o dall'IPSEMA, hanno diritto ad una maggiorazione contributiva - ai fini del diritto e della misura della pensione - nella misura di due mesi ogni anno di lavoro fino ad un massimo di cinque anni. Per i periodi inferiori all'anno il beneficio è riconosciuto in misura proporzionale.

E' riconosciuto esclusivamente per i periodi di attività lavorativa alle dipendenze di pubbliche amministrazioni o aziende private o cooperative svolti in concomitanza con il possesso del requisito sanitario (invalidità superiore al 74% o sordità congenita, ecc.); i periodi coperti da contribuzione volontaria o figurativa, o riscatto (non legato ad attività lavorativa) non danno titolo al riconoscimento.

Il limite massimo dei cinque anni è riconosciuto entro l'anzianità contributiva massima di 40 anni per calcolare la pensione con il sistema di calcolo retributivo.

**La domanda:** il beneficio viene attribuito dietro presentazione di specifica richiesta da parte dell'interessato, corredata dall'apposita documentazione: invalidi civili e sordomuti devono presentare il verbale di accertamento sanitario rilasciato dalle competenti Commissioni mediche ASL per l'accertamento delle invalidità; invalidi di guerra, civili di guerra e per causa di servizio devono presentare copia del provvedimento amministrativo di concessione dal quale risulti che le lesioni e le infermità riscontrate rientrano nelle prime quattro categorie elencate nel DPR n. 834 del 1981.

Il beneficio è riconosciuto dall'anno 2002, nel caso in cui la suddetta maggiorazione dell'anzianità contributiva sia determinante ai fini del diritto a pensione, la decorrenza della pensione non può essere anteriore al 1° febbraio 2002.

**Esclusioni :** sono esclusi da questo beneficio i titolari di pensione o di assegno di invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, delle gestioni dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni) e dei fondi sostitutivi (elettrici, volo, ecc.) in quanto l'INPS esprime soltanto un giudizio di invalidità non accertato in percentuale.

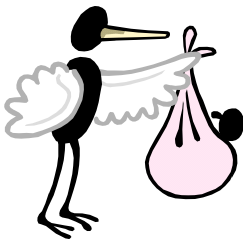
## LAVORATORI NON VEDENTI

Per i lavoratori privi della vista - tutti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione - è previsto un beneficio di quattro mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di attività svolta con il possesso del requisito sanitario richiesto (cecità assoluta o residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione). Per i periodi inferiori all'anno il beneficio è riconosciuto in maniera proporzionale. I periodi sono utili sia ai fini del diritto a pensione che della misura della pensione stessa.

Non danno titolo al riconoscimento i periodi coperti da contribuzione figurativa o volontaria o derivanti da riscatti non legati ad attività lavorativa.

**La domanda:** il beneficio viene attribuito dietro presentazione di specifica richiesta da parte dell'interessato, corredata dall'apposita documentazione: i ciechi civili devono presentare il verbale di accertamento sanitario rilasciato dalle Commissioni mediche competenti per l'accertamento dell'invalidità civile; i ciechi di guerra devono presentare il modello **69** rilasciato dal Ministero del Tesoro, Direzione generale per le pensioni di guerra; i ciechi invalidi per servizio devono presentare il modello **69ter** rilasciato dalle pubbliche amministrazioni che hanno provveduto al riconoscimento della cecità; i ciechi invalidi del lavoro devono presentare il corrispondente riconoscimento rilasciato dall'INAIL

## NUOVE R.S.A. UILCA



Sono stati nominati Rappresentanti Sindacali Aziendali della UILCA:

Mauro BERTOLASI  
Massimo LUCCHESI  
Aldo DALMASSO  
Vittorio CORRENTE

RSA ASSAGO (MI) - D.C.  
RSA CAGLIARI  
RSA CUNEO  
RSA TARANTO

*A tutti, auguri di buon lavoro !!*

## ULTIME ORE....

**Da effettuarsi fuori dall'orario di lavoro o durante la pausa prevista per il pranzo ....**

Questo è scritto e sottolineato sulla circolare 353/03 di Banca Intesa relativa alla compilazione dei 730: forse la paura che i dipendenti utilizzino in modo improprio il tempo retribuito è tale per cui si ritiene necessario fare simili offensive precisazioni ?? **O forse si spiega il ritardo con il quale sono stati consegnati i CUD: sono stati compilati e stampati nelle pause pranzo dei responsabili ??**



Hanno collaborato a questo numero:

Flavia Castiglioni, Valeria Cavrini, Patrizio Ferrari, Edgardo M. Iozia,  
Renato Rodella, Martino Rossetti

[www.uilca.it/uilcaintesabci/](http://www.uilca.it/uilcaintesabci/)

[uilca.intesabci@uilca.it](mailto:uilca.intesabci@uilca.it)



Ciclostilato in proprio ad uso interno