LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE E IL DIRITTO DEL LAVORO

A) DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO GENERALE DEL TEMA: CSR E DIRITTO DEL LAVORO

Posto di fronte a un tema quale quello della responsabilità etico-sociale delle imprese, il giurista, e in particolare il giuslavorista, avverte un certo imbarazzo, derivante dall'immediato profilarsi di una nutrita serie di dubbi e problemi preliminari, anche di spessore teorico rilevante.

La prima osservazione che s'impone al giuslavorista è una distinzione: quella tra la RSI come ratio normativa, o politica del diritto; e quella della RSI come elemento caratteristico di una strategia aziendale ispirata a criteri etico-sociali.

Sotto il primo profilo, il tema finisce per identificarsi con lo stesso diritto del lavoro, che è stato tradizionalmente ed è ancora prevalentemente, almeno nella nostra tradizione politico-culturale, il diritto della protezione sociale per antonomasia, o se si vuole, il diritto dell'economia sociale di mercato. Ma, evidentemente, non è questa la prospettiva che si evoca con l'espressione "responsabilità sociale delle imprese", ove la si collochi, storicamente, nel frangente attuale, e la si inserisca in un filone di pensiero economico-organizzativo, e insieme etico-filosofico, risalente a meno di mezzo secolo fa, ma in auge da un tempo ancora minore (in Europa – se si esclude UK - , il tema è stato posto, per la prima volta, nel 1993 dalla presidenza Delors; è venuto alla ribalta nel 1997 con la vicenda Renault-Vilvoorde; ha conquistato rilievo centrale nelle politiche comunitarie col Consiglio europeo di Lisbona del marzo 2000, e da allora è parte integrante dell'agenda sociale europea).

Senonché, nella seconda prospettiva, il giuslavorista viene a trovarsi in una posizione addirittura antitetica a quella prima illustrata: quella di chi ha addirittura il problema di individuare quale possa essere, se c'è, il ruolo del diritto del lavoro, in una materia che sembra postulare in tesi l'extragiuridicità. La più comune e condivisa concezione della RSI ne assume infatti la connotazione rigorosamente volontaristica ed extra (se non meta) - legale: etica, appunto. Il ruolo del diritto parrebbe allora confinato alla costruzione di un ambiente normativo favorevole allo sviluppo della RSI, attraverso l'utilizzo delle tecniche, peraltro ormai sperimentate, del diritto promozionale.

Ma il problema si complica, e attinge a dimensioni culturali più ampie e in qualche misura non eludibili, quando ci si apra alla prospettiva - da quasi 2 secoli fuori moda - del diritto naturale: una prospettiva che però non deve sorprendere, se si considera che quello della RSI è un tema che richiama immediatamente il concetto di "diritti universali", ed evoca direttamente l'idea di una relazione di complementarietà, se non di compenetrazione, e comunque non di estraneità, tra diritto ed etica, tra ciò che è obbligatorio e ciò che è giusto.

Riassumendo: non è chiaro se il diritto abbia un ruolo o se il problema della RSI sia di natura esclusivamente etico-economica; se questo ruolo attinga al livello del diritto naturale, o resti confinato alla tradizione gius-positivistica; e pure in questa seconda

ipotesi, non è chiaro se debba trattarsi di diritto regolativo o soltanto promozionale; se di diritto sostantivo o solo procedurale; se di diritto – come oggi è in voga dire – hard o soft.

In ogni caso, l'analisi esegetica è sostanzialmente preclusa, stante l'assenza pressoché totale di materiale propriamente normativo che possa esserne l'oggetto, o comunque l'enorme sproporzione tra la mole e l'impegno del dibattito culturale sul tema, e le sue ricadute propriamente normative. Alla fine, si deve constatare che anche il giurista, nell'affrontare questo tema, non può che aprirsi al discorso etico-filosofico, ponendosi, in ciò, a ruota degli economisti e degli aziendalisti.

Seguirò, nella mia riflessione, una sequenza logica che sconta le incertezze di fondo e la caratterizzazione generale del tema, che ho appena sommariamente evocato: e dunque partirò da alcune considerazioni prevalentemente descrittive, incentrate sull'individuazione delle aree di più probabile incontro tra i temi classici del diritto del lavoro e la tematica della RSI; in un secondo momento evidenzierò taluni profili problematici e talune antinomie derivanti dall'applicazione della nozione di RSI ai temi individuati; infine, mi aprirò, come ritengo non solo utile, ma necessario fare, a considerazioni generali, che lasceranno fluire nella materia, gli echi – che di questi deve umilmente accontentarsi il non specialista - del discorso etico-filosofico, e perfino teologico.

Per comodità espositiva, seguirò la nozione di RSI proposta dal libro verde 18.7.2001 della Commissione CE ("Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" su" 2001 CE): "integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ecologiche nelle operazioni commerciali e nei rapporti delle imprese con le parti interessate": una nozione che - come accennato, si traduce, oltre che in un "going beyond compliance", altresì, per quanto riguarda l'area sociale, in un "investing more into human capital", in attività quali "training, working conditions, management-employee relations".

* *

B) ITEMS E ISSUES PER IL DIRITTO DEL LAVORO

1) L'approccio alla CSR da parte delle imprese

A quanto risulta da una recente indagine della "Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro" (EFILWC 2003), i temi (issues) che vengono avvertiti come di maggiore impatto sui processi di implementazione della CSR per le imprese che si ritengono o sono ritenute essere socially responsible, sarebbero due: le ristrutturazioni; il rapporto coi subcontractors. A ben vedere, non si tratta di una diversa sensibilità tematica, ma di un diverso approccio: le imprese focalizzano i problemi della formazione, delle condizioni di lavoro, del dialogo sociale, dell'impatto sui

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

CSR e ristrutturazioni. <u>Approccio proattivo, anticipatore</u> (v. sopra), collaborativo.

Spazio effettivo per la CSR

- ? l'anticipazione ("<u>in good time</u>") delle procedure di informazione e consultazione previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.
- ? Inoltre, la CSR può influenzare il <u>modo e l'intensità con cui l'impresa attiva il piano sociale</u> (ormai imposto dalle direttive CE ben al di là dei confini geopolitici del capitalismo renano"), si impegna nelle attività di job reassignment e di job creation, collabora attivamente coi SI, ecc..

CSR e subcontractors (area critica). In quest'area, il diritto – legale e contrattuale – è molto meno loquace; ma pure più timidi sembrano essere i passi mossi finora dalle imprese socialmente responsabili. Uno dei settori specifici più coinvolti da questa prospettiva è quello della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori: v. dir. n. 91/383/CE sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori temporanei; l'art. 6 della L. n. 196/1997. Più in generale, l'art. 3 della L. n. 1369/1960, in via di abrogazione.

2) Le diverse prospettive analitiche del rapporto tra CSR e gestione dei rapporti di lavoro

Qualunque sia l'approccio al tema da parte delle imprese, dal punto di vista analitico si profilano tre diverse prospettive: a) La condotta dell'impresa nei confronti dei dipendenti; b) le relazioni sindacali; c) Il ruolo dei dipendenti nei rapporti con gli altri stakeholderds.

- ? La condotta dell'impresa nei confronti dei dipendenti: rispetto delle leggi e dei contratti; politiche del personale: coinvolgimento, motivazione, formazione, sicurezza.
- ? Relazioni sindacali. Partecipazione, democrazia industriale, azionariato dei dipendenti. CE ? dalla proposta Vredeling 1980 alla direttiva n. 94/45 sui Comitati aziendali europei (principio di sussidiarietà), alla direttiva quadro sull'informazione e consultazione dei lavoratori nella CE del dicembre 2001 (destinata a incidere in profondità nelle R.I.: si applica a tutte le imprese con > 49 dipendenti: si tratta del 3% del totale delle imprese, ma che occupano il 50% dei lavoratori dell'UE). Oggetto: informazione sull'evoluzione recente e probabile delle attività dell'impresa e della situazione economica; informazione e consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione aziendale, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste

in caso di minaccia all'occupazione; informazione e consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro.

V. inoltre, per la linea partecipativa "societaria", il regolamento n. 2157/2001 e la direttiva n. 2001/86 sullo statuto di società europea

? Il ruolo dei dipendenti nei rapporti con gli altri stakeholderds

Rapporto cruciale, ma critico: come rafforzarlo, senza indebolire la legitimacy delle rappresentanze del personale ? (Rapporto della "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions", "CSR and Working Conditions", 2003). Sono ipotizzabili reti intercomunicanti di relazioni tra i diversi stakeholders e tra questi e il management, ma non subordinazione/confusione delle rappresentanze del personale con gli altri stakeholders. Specificità insuperabile delle workers' representatives

pubblici ; codice etico nelle p.a. (art. 58-bis tupa; d.m. 28.11.2000); sciopero nei s.p.e.. <u>Dilatazione dei doveri del dipendente pubblico</u> vs mercificazione/monetizzazione del rapporto di lavoro privato? Per es., nel codice etico dei p.i. si dice che"il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione"? <u>aggravamento dell'obbligo di diligenza e</u> collaborazione?

Profili problematici della corresponsabilizzazione etica del pubblico dipendente: potenziale tensione tra doveri etici e burocratismo organisation-imposed: come laddove si dice che "il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore" (obbligo di disapplicare le circolari "non etiche"?).

Più in generale, e con riferimento anche al settore privato, le strategie di comunicazione interna collegate alla CSR postulano, in genere, una nuova "antropologia del lavoro": le nuove filosofie e tecniche di HRM puntano su capacità diverse dalle competenze tecniche (capacità relazionali, senso dell'amicizia, predisposizione al rischio, creatività, ecc..). Rischio di coinvolgere la sfera personale e allargare l'ambito del dovuto. Problema della legittimità; problema del corrispettivo; problema del coinvolgimento e della partecipazione effettiva.

3) Alcuni "items" dell'analisi

- CSR, formazione professionale, tecniche di fidelizzazione. V. Amartya Sen. Ma anche la Dottrina Sociale della Chiesa (Centesimus annus 1991: "proprietà della conoscenza, della tecnica e del sapere"; "servirsi del sapere a vantaggio degli altri"; Gregorio Magno: "chi ha un'arte per vivere, ne partecipi al prossimo l'uso e l'utilità").
- **CSR e occupazione**: combattere l'esclusione sociale (v., per es., disabili, imprese, cooperative sociali); coinvolgere gli outsiders. Difficoltà: come conciliare interessi di insiders (mercato del lavoro interno) e outsiders (mercatodel lavoro esterno)?

Le politiche pubbliche spostano il loro baricentro sul mercato del lavoro (occupabilità, formazione, workfare) ? si liberano spazi inaspettati alla CSR per la sicurezza del posto di lavoro

- Lavori atipici

<u>Part time</u>: conciliazione vita, cura e lavoro. Il part time come diritto e non solo come flessibilità (v. tessile e P.I.; Nord Europa). Ma nel contempo rendere più agibile il part time come flessibilità (v. decreto 61/2000 e controriforma annunciata)

<u>Lavoro interinale</u>: limitatezza temporale degli incarichi e non reiterazione ad infinitum; formazione prima (in funzione delle missioni) e durante il rapporto (chances occupazionali stabili). Codice etico Bocconi.

<u>Lavoro a chiamata</u>: equa remunerazione del tempo di disponibilità

- **Fondi pensione e investimenti s.r.** (comunic. CE, n. 5.5.; socially dictated investments: v. Tursi, La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale, Giuffré, 2001, pag. 415); UK: occupational pension schemes, Amendment regulations 1999; USA: fondo pensioni dipendenti pubblici della California (Calpers), 2000

* *

C) PROBLEMI E ANTINOMIE

- CSR e cultura/tradizioni giuridico-istituzionali: che rapporto c'è con gli standards di protezione legali e di partecipazione dei lavoratori/democrazia industriale? Non è del tutto chiaro (v. rapporto EFILWC 2003); ma non è casuale che le radici lontane della CSR si ritrovino nelle prassi caritatevoli e filantropiche del secolo XIX, cui segue il tramonto della prima metà del novecento, e la riscoperta ad opera delle grandi multinazionali, prevalentemente americane, dagli anni '50 (il concetto di stakeholder viene

introdotto nel dibattito scientifico negli anni '60 dallo Stanford Research Institute).

<u>Paradosso apparente</u>: in **Germania**, patria dell'economia sociale, il tema della CSR è considerato, dai sindacati e dalle stesse imprese, "poco familiare". "Il concetto di CSR appare remoto o sconosciuto ai lavoratori e alle r.s.. Essi tendono a considerarlo come qualcosa da temere – riduzione dei diritti, indebolimento del dialogo sociale, competizione con gli altri stakeholderspiuttosto che un'area di potenziale progresso sociale" (EFILWC 2003). Per i tedeschi insomma, CSR è un pensiero debole rispetto al pensiero forte della partecipazione istituzionale e della cogestione.

- CSR: grande impresa vs piccola impresa. V. OECD guidelines, concepts and principles, n. 5

Vantaggio competitivo per le grandi imprese vs piccole ? Ne è avvertita la CE: "dal momento che le PMI non ricavano alcun beneficio dal loro impegno al pari di una grande impresa, è importante assisterle nell'adottare un approccio più strategico. Perché le PMI comprendano meglio e partecipino più assiduamente, è fondamentale raccogliere dati che confermino gli argomenti economici a favore della RSI per i diversi tipi di PMI ... In futuro, saranno probabilmente le grandi imprese loro clienti che spingeranno le PMI ad adottare pratriche socialmente responsabili".

V. pure le "<u>reservations expressed by associations of SMEs on the subject of proposals for codifying and characterising socially responsible practices</u>" (EFILWC 2003).

<u>CSR e piccola impresa</u>: un rapporto ancora misterioso. V. comunic. CE 347/2002, punto 4.5, lo indica come una priorità ("Think small first"), ma implicitamente, anche una criticità. Rapporto EFILWC 2003

I "costi" e i presupposti strutturali della CSR (analisi dei costi, tecniche di auditing, ecc..): sono accessibili alle PMI ? Rapporto EFILWC 2003

- CSR e globalizzazione

Il paradosso della globalizzazione: le imprese più attivamente coinvolte nella CSR sembrano quelle più globalizzate: CSR come sottoprodotto della globalizzazione ?

CSR: <u>paesi sviluppati vs paesi in via di sviluppo</u>: barriera protettiva contro il dumping sociale del terzo mondo ? (v. OECD guidelines, concepts and principles, n. 6) O civilizzazione della competizione mondiale ? Dibattito su diritto del lavoro, globalizzazione, clausole sociali

CSR e clausola sociale nel commercio internazionale: la clausola sociale dalla logica tradizionale del "fair trade" a quella della "capacitazione sociale" (Sen)? eticizzazione del commercio mondiale. CSR come superamento dello stallo tra critici e fautori delle "clausole sociali" nel commercio mondiale: dalla prospettiva concorrenziale a quella dei diritti umani quali "parti costitutive dello sviluppo" ("diritti sociali incondizionati": libertà di associazione e di

contrattazione collettiva, divieto del lavoro forzato, tutela del lavoro dei minori, divieto di discriminazione) ? diritti umani e DSC. Fallimento dei tentativi di inserire la clausola sociale nell'accorod GATT (WTO). <u>Interessanti aperture nel NAALC</u> (North American Agreement on Labor Cooperation) stipulato in ambito NAFTA (north american free trade agreement): clausola sociale sul rispetto del diritto del lavoro interno, in prospettiva di miglioramento nel progresso, come condizione per la liberalizzazione dei commerci. Alleanza tra sindacati messicani e USA/Canada.

Ruolo complementare (traduzione in prospettiva aziendale-volontaristica) della CSR rispetto alla clausola sociale

I diritti ("l'esplosione dei diritti": Rodotà) oggi marciano sulle gambe dell'economia (commercio mondiale)

CRS tra diritto naturale e diritto positivo: tensione latente tra natura extra, o addirittura meta-legale, della CSR, e costante richiamo al diritto internazionale. Tendenza ad assimilare le convenzioni e norme internazionali a una sorta di ius gentium (v. comunic. CE 347/2002; OECD guidelines on multinational enterprises. V. il codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.m. 28.11.2000), dove si dice che "i principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa". Come dire che si tratta di obblighi già ricavabili dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ.

In realtà, si tratta di instaurare un rapporto diretto tra gli standard internazionali e le aziende: v., per es., la norma SA8000: "l'azienda deve osservare le leggi nazionali e le altre leggi vigenti", "i principi" contenuti nelle principali convenzioni e raccomandazioni OIL (elenco di 11 convenzioni e 2 raccomandazioni), nella Dichiarazione universale dei diritti umani, nella convenzione ONU sui diritti del bambino, nonché "gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e la presente normativa. Quando le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti e la presente normativa riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva".. In sostanza, una sorta di eticizzazione del principio del favor, in crisi nel diritto del lavoro legale !): laddove l'obbligazione legale sia inferiore all'obbligo etico, prevale il secondo.

- <u>CSR e mutamenti del diritto</u>: sussidiarietà, diritto promozionale, soft law, coordinamento aperto: la CSR come risposta all'anarchia da globalizzazione, e come antidoto al "grande fratello". L'autoresponsabilità come canale di comunicazione tra il diritto e l'etica (crisi della concezione "autopoietica" del diritto)

Marco Biagi al convegno AIDLASS 2001: la RSI è una materia che postula "l'impiego di strumenti diversi da quelli tradizionali. ... Risale a poche settimane fa una risoluzione del Consiglio che invita gli stati membri a

intervenire in questa materia. Una risoluzione, non una direttiva, non un regolamento, ma certamente un messaggio molto chiaro: come il diritto del lavoro italiano si interesserà della RSI? Con quali strumenti? Con quelli usuali? No, non credo che la legge potrà intervenire in materia. Forse la contrattazione collettiva, forse le parti sociali potranno riprendere alcuni spunti; ma sono strumenti tipici dell'esperienza anglosassone che possono essere ben più duttili, come i codici di comportamento, anche se naturalmente si pongono al riguardo problemi molto rilevanti sul piano sanzionatorio, sul piano della sanzionabilità di questi nuovi strumenti. Problemi che potrebbero far concludere, ma troppo frettolosamente, circa la loro inefficacia.

Il ruolo della legge per promuovere la CSR.

Incentivi indiretti: obbligo di trasparenza a carico dei fondi di investimento e dei fondi pensione (v. UK).

Incentivi diretti: obbligo di tasparenza we certificazione delle pratiche sociali delle aziende? proposta del PE di introdurre l'obbligo di pubblicare un "bilancio sociale". In Francia esiste già: una legge del maggio 2001 ha introdotto l'obbligo, per le imprese quotate in borsa, di inserire nel bilancio una parte dedicata alle "conseguenze socio-ambientali" dell'attività .

CSR: etica e competitività: come rispondere alla provocazione di Friedman (1970): "the social responsibility of business is to increase its profits"? L'affermazione che i più competitivi sono anche i più etici è plausibile sotto il profilo filosofico, prima ancora che economico? Non c'è una traccia di eudemonismo, in questo? E qual è il rapporto di causa effetto: è l'etica che rende più competitivi, o la maggiore efficienza economica a rendere possibile una maggiore eticità? E comunque, anche se fosse vera la prima ipotesi (è l'etica che rende più competitivi), resterebbe la domanda: l'eticità dell'impresa efficiente, è un accidente, o il fine primario? In altre parole, la RSI è un'istanza etica, o economica?

In verità, sul piano pratico, gli studi empirici dimostrano che la distinzione non è nettamente percepita, e comunque non è enfatizzata, dagli imprenditori: "non è possibile, cioè, distinguere chiaramente la sfera della responsabilità sociale da quella dell'"enlightened self-interest", che pure risulta essere determinante nella decisione di essere impresa etica (Policy Studies Institute 1991). Gli studi organizzativi, sia empirici che analitici, dimostrano, dal canto loro, che la giustificazione "strumentale" della CSR è insufficiente e non dimostrata (Donaldson-Preston 1995): nonostante il fatto che chi utilizzi il concetto di stakeholder spesso lo giustifichi alla luce del perseguimento degli obiettivi di performance aziendali, pochi di essi lo abbandonerebbero se fosse dimostrato che esso è egualmente efficace rispetto ad altri concetti". Ciò dimostra che le conseguenze economiche sono considerate "neutral" ai fini della decisione di adottare strategie di social commitment, e che ciò che veramente determina quella decisione sono le sue "conseguenze morali": gli

stakeholders sono definiti come "<u>la condicio sine qua non della virtà aziendale</u>" (O'Toole, Do good, do well, California Management Review, 1991). La questione, dunque, come avevo anticipato, va veramente rimessa ai filosofi, soprattutto ai filosofi etici.

* *

D) I PLURIMI ED ETEROGENEI FONDAMENTI ETICO-CULTURALI DELLA CSR

Donaldson e Preston (1995) distinguono tre diversi approcci al tema della CSR: descrittivo, strumentale, normativo. Il fondamento etico dell'approccio normativo sta nelle moderne teorie della proprietà. Il nodo critico sta nell'individuazione degli stakeholders: "il loro numero e la modalità del loro coinvolgimento sono diversi a seconda della materia, della loro legittimazione, del loro desiderio o della loro capacità di agire, del tempo". E poi vi sono diverse categorie di stakeholders: "quelli che sono coinvolti nel dialogo sociale e quelli che non lo sono"; quelli che hanno un interesse diretto nell'impresa (primary stakeholders) e quelli che hanno un interesse soltanto indiretto (secondary stakeholders); quelli che hanno voce (social stakeholders) e quelli che non ne hanno (non-social stakeholders).

Quali stakeholders, dunque? Il problema dell'individuazione degli stakeholders (che sono tendenzialmente infiniti), è un problema di mission economica (gli stakeholders da considerare sono quelli dalla cui presa in carico dipende in qualche misura la performance aziendale), o etico? Per es., secondo lo Stanford Research Institute gli stakeholders sono "those groups without whose support the organization would cease to exist". E' una definizione talmente restrittiva che lascia ben poco spazio a istanze etiche! La European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, li definisce invece "groups or individuals who either influence or are influenced by a company's activity, in a positive or negative sense"

Contrattualismo vs giusnaturalismo. Filone contrattualista: da Locke a Rousseau a Kant fino a Rawls: concezione procedurale della "posizione originaria", che è "caratterizzata in modo da rendere possibile l'unanimità". Limite culturale del contrattualismo, ben descritto dallo stesso Rawls: i principi di giustizia dell'etica contrattualista "non assumono che le parti abbiano fini particolari, ma soltanto che desiderino certi beni principali"; si tratta, cioè, dell'"assunzione motivazionale del disinteresse reciproco" (Rawls n. 40). Un'etica che rimuove, insomma, l'antropologia prima che la trascendenza; anzi, dice Rawls, proprio "l'assunzione del disinteresse reciproco serve a permettere la libertà nella scelta di un sistema di fini ultimi" (il velo d'ignoranza). E aggiunge trattarsi di assunto che presuppone è "limitazioni"

della scarsità moderata e delle pretese conflittuali", proprie della condizione umana. In altre parole, la giustizia rawlsiana è la giustizia distributiva che serve, in ultima analisi, a evitare il conflitto sulla distribuzione dei beni, a impostare la civile convivenza su basi cooperative. E', come in ogni filosofia politica contrattualista, quel tanto di giustizia che serve a mantenere la pace, ma ha poco a che fare con la promozione del bene comune, che dovrebbe caratterizzare un'etica pubblica che trascenda la mera prospettiva redistributiva.

- L'<u>etica della responsabilità individuale</u> come terreno comune tra i diversi filoni culturali della CSR: "CSR? cultura anglosassone, e CSR? cultura cattolica (dottrina sociale della Chiesa: spec. Mater et Magistra di Giovanni XXIII, 1961). Alla base della CSR c'è l'idea che l'economia imprenditoriale e lo sviluppo industriale non sono mai originariamente frutto del capitale, ma dell'intelligenza, del talento, della volontà, della conoscenza, del lavoro. Dunque, parrebbe esserci una comune matrice antideterministica e anticollettivistica che accomuna i due filoni culturali della CSR: l'<u>etica della responsabilità individuale</u> (M. Vitale, 1991).
- RSI e dottrina sociale della Chiesa. Nella Centesimus annus di GPII, ma già nella Mater et Magistra di Giovanni XXIII, troviamo i capisaldi concettuali della responsabilità etica dell'impresa: 1) la centralità dell'impresa nell'economia: "La moderna economia d'impresa comporta aspetti positivi, la cui radice è la libertà della persona, che si esprime in campo economico come in tanti altri campi"; 2) La centralità della persona umana, e non del capitale, nell'impresa: è "sempre più evidente e determinante il ruolo del lavoro umano disciplinato e creativo e - quale parte essenziale di tale lavoro delle capacità di inziativa e di imprenditorialità"; 3) la funzione etica del profitto: "indicatore del buon andamento dell'azienda", poiché "i fattori produttivi sono stati adeguatamente impiegati e i corrispettivi bisogni umani debitamente soddisfatti". Tuttavia il profitto non è l'unico indice delle condizioni dell'azienda. E' possibile che i conti economici siano in ordine ed insieme che gli uomini, che costituiscono il patrimonio più prezioso dell'azienda, siano umiliati e offesi nella loro dignità. Oltre a essere moralmente inammissibile, ciò non può non avere in prospettiva riflessi negativi anche per l'efficienza dell'azienda. Scopo dell'impresa, infatti, non è semplicemente la produzione del profitto, bensì l'esistenza stessa dell'impresa come comunità di uomini che, in diverso modo, perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società". Ancora più puntualmente, con parole che non sono molto lontane dal linguaggio dei moderni manuali di organizzazione aziendale: "mediante il suo lavoro l'uomo s'impegna non solo per sé stesso, ma anche per gli altri e con gli altri; ciascuno collabora al lavoro e al bene altrui. L'uomo lavora per sovvenire ai bisogni della sua familgia, della comunità di cui fa

parte ..., e, in definitiva, dell'umanità tutta. Egli inoltre collabora al lavoro degli altri, che operano nella stessa azienda, nonché al lavoro dei fornitori o al consumo dei clienti, in una catena di solidarietà che si estende progressivamente".

Un possibile fondamento etico-filosofico della CRS: l'etica di Tommaso **d'Aquino**. I termini della questione possono forse essere inquadrati nell'ideale tensione tra la concezione astratta, rigoristica e normativa della morale di Kant, e la fusione di bene e dovere dell'etica di Tommaso d'Aquino (Samek Lodovici, La felicità del bene, 170 ss.). Ricordo che per l'etica tommasiana virtù e felicità - dunque, etica ed economia - sono armonicamente fuse nell'idea che il virtuoso opera virtuosamente per amore della virtù (l'etica come espressione dell'amor amicitiae) e non per timore del castigo o in vista di un premio (concezione normativa dell'etica): perché un uomo sia virtuoso dice l'Aquinate - si esige che gli atti virtuosi gli piacciano. Il virtuoso non agisce – kantianamente – per il dovere, ma per amore e per il valore del bene, e con ciò elimina la scissione tra legge morale, dovere e felicità. Troviamo questi concetti ben riassunti nella seguente osservazione di Maritain: 'Il nome più appropriato alla morale cristiana non è quello di etica della felicità, non è neppure quello di etica del dovere nel senso kantiano, bensì quello di etica del bene onesto (etica dei valori buoni in sé stessi e razionalmente fondati) centrato sul bene trascendente supremamente amato". Le assonanze con la moderna tematica della RSI sono impressionanti: vi ritroviamo una soddisfacente spiegazione filosofica dell'accordo – altrimenti misterioso – tra etica ed economia - ; una prospettiva unificante delle sue parzialmente divaricate componenti filosofico-culturali (contrattualismo; giusnaturalismo laico; etica e dottrina sociale cattolica); un solido fondamento del primato della volontà sulla legge; una chiara definzione del ruolo della legge (lo stesso ruolo promozionale della legge ne esce ridefinito in termini che rendono palese la priorità dell'impulso etico volontario).

"Il soggetto contemporaneo utilitarista o contrattualista è un soggetto costitutivamente egoista che, pertanto, mentre è proteso a conquistare la felicità, nel contempo è inabilitato a esercitare l'amor amicitiae. Il fondamentale e decisivo avvertimento di Tommaso d'Aquino – ricco di riscontri precisi nella psichiatria contemporanea – è che la felicità è la conseguenza dell'adesione a un valore, e non può essere direttamente intenzionabile; sicché solo l'uomo veramente virtuoso – che vive secondo la disposizione al dono e non persegue la propria felicità – riceve la felicità. Se questa lezione etico-filosofica è vera, ne discendono chiari limiti – appunto di ordine etico-filosofico – della concezione contrattualista della RSI: Ma la lezione tommasiana è paradossale, vista con gli occhi della cultura contemporanea: solo l'impresa che opera secondo la disposizione al bene comune e non persegue intenzionalmente la massimizzazione del profitto, riceve il massimo profitto.

La carente consapevolezza di questa complessità culturale rischia di dare al problema un'impostazione pedagogica o tecnicistica: come quando si dice che "la mancanza di sensibilizzazione sembra essere l'ostacolo più importante ad un impegno sociale, in particolare tra le PMI più piccole" (comunic. CE, pun4.5.). Come dire: le microimprese non conoscono il proprio bene: bisogna insegnarglielo.