

CGIL



AGENQUADRI SUMMER SCHOOL (II edizione)

Dove stiamo andando

Scenari di un futuro che cambia

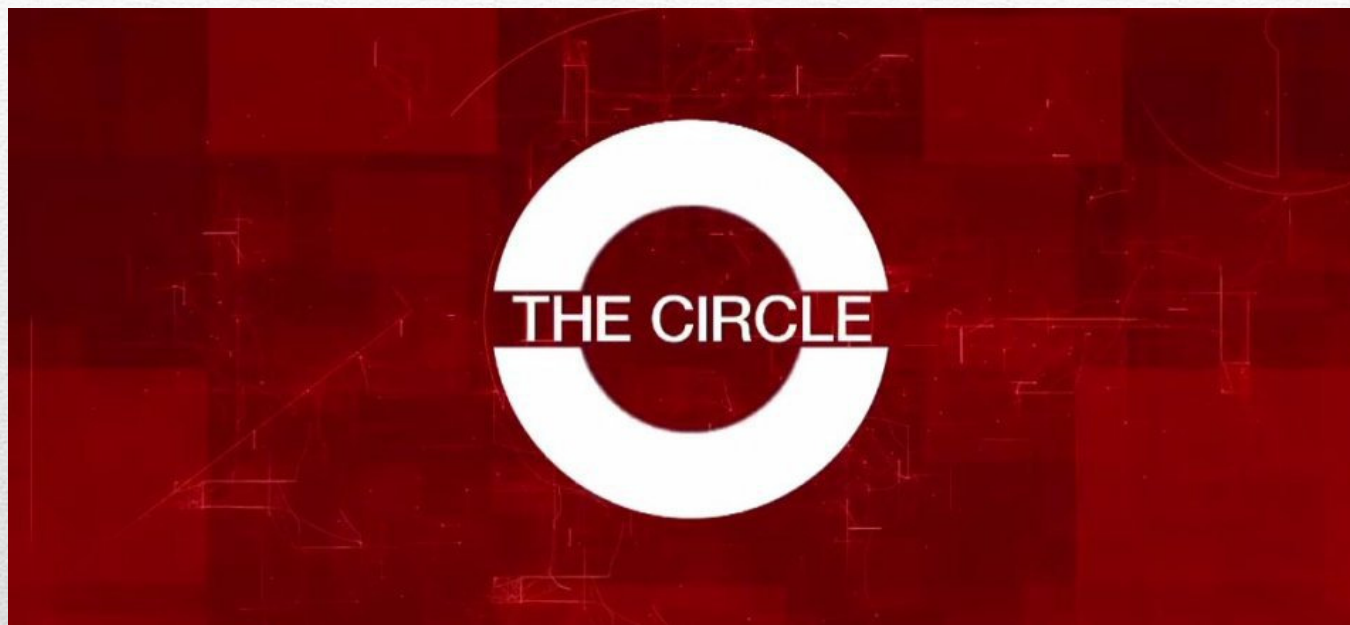
Sessione 2 – Sindacato: spazio, prossima frontiera

***OPEN CORPORATION – il “big data center” sulle
imprese multinazionali***

Stefania Radici – Filcams-CGIL

Ferrara, Castello Estense – 10 giugno 2017

“Data will be the ultimate externality: we will generate them whatever we do” (Paul Sonderregger, Oracle)



Condivisione continua, assenza di privacy, completa trasparenza



Esattamente come le raffinerie di petrolio, i centri di big data trasformano materiale grezzo in materiale commerciabile.

La voracità di dati delle imprese è inversamente proporzionale alla disponibilità a rilasciare dati sul proprio conto.

E ancorché esse rilascino informazioni in virtù degli obblighi di legge cui sono sottoposti, spesso tali informazioni sono pubbliche, ma non accessibili al pubblico.



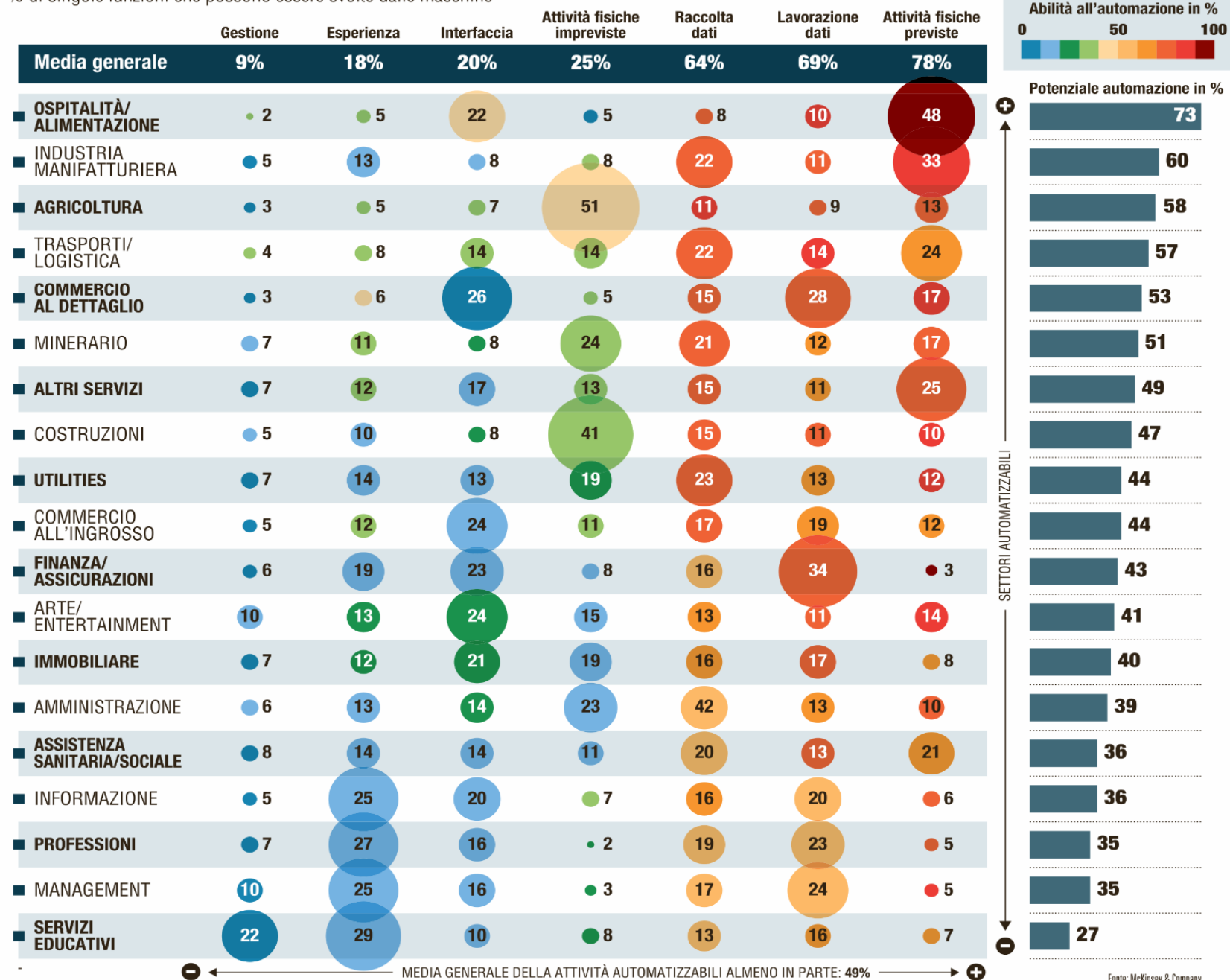
Abbiamo l'ambizione di rappresentare e tutelare lavoratori e lavoratrici di:

- **IMPRESE IN CONTINUO MUTAMENTO**, incalzate dalla sfida della digitalizzazione, dalla concorrenza di startup – exponential organisations - che hanno rivoluzionato i mercati, emergendo come il risultato di una nuova esplosione cambriana.

Secondo il recente rapporto McKinsey, il 49% delle attività umane sono automatizzabili (non più solo in fabbrica, ma in banca, al negozio, per strada, in cantiere, a casa) e questo potrebbe mandare in fumo 1,2 miliardi di posti di lavoro f.t. per un monte stipendi di 14,6 trilioni di dollari (cfr. [disruptor 50 list, CNBC](#))

I LAVORI AUTOMATIZZABILI

% di singole funzioni che possono essere svolte dalle macchine

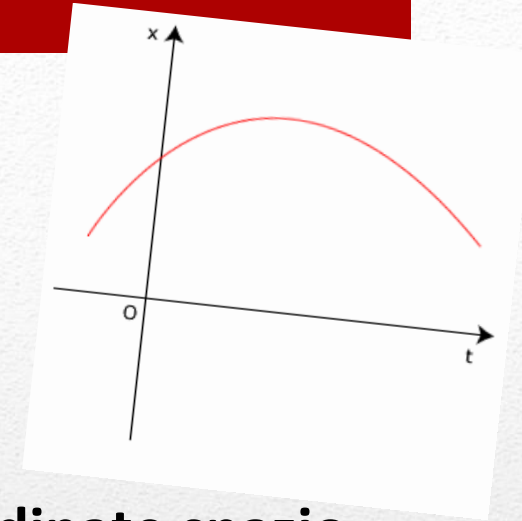


- **IMPRESSE MULTI-SETTORIALI**, con un numero considerevole di sussidiarie operanti in settori e paesi diversi
- **IMPRESSE INTERCONNESSE**, con partecipazioni azionarie (dunque consiglieri di amministrazione, dunque potere decisionale) in imprese anche concorrenti

In breve, parliamo di imprese in cui le decisioni vengono assunte “alla velocità della luce” ed in cui non è facile capire chi ha il “potere”, nell’accezione weberiana del termine.

Una nuova e mutevole realtà che pone al sindacato nuove sfide e ci obbliga a dotarci di strumenti sempre più efficaci ed innovativi per anticipare i cambiamenti ed influenzare i processi decisionali.





Abbiamo il dovere di rivedere le nostre **coordinate spazio-temporali** per rafforzare le alleanze sindacali a livello globale ed intersettoriale, le alleanze con le ONG (che in molti paesi sopperiscono all'assenza di sindacati liberi) e potenziare gli strumenti di **rappresentanza e tutela transnazionale** (in primis Comitati Aziendali Europei e Accordi Transnazionali di Impresa/di Gruppo)

Per poter influenzare i processi decisionali dell'impresa multinazionale, è necessario avere informazioni:

- **su chi comanda;**
- **quali sono le traiettorie verso cui è orientato;**
- **quali potrebbero essere le prossime mosse;**
- **quali potrebbero essere gli effetti di tali mosse sui lavoratori.**



L'informazione – consapevole – è la *conditio sine qua non* per la partecipazione



È il primo ranking **SINDACALE**, ancora in fase sperimentale, finalizzato ad acquisire (e rilasciare) in maniera “veloce” elementi conoscitivi (**IOV**) sull’impresa multinazionale e sul comportamento adottato in ambiti di precipuo interesse sindacale e sociale:

- DIALOGO SOCIALE, RELAZIONI INDUSTRIALI, CONTRATTAZIONE;
- RESPONSABILITÀ SOCIALE D’IMPRESA;
- CONDIZIONI DI LAVORO;
- GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE;
- DIVERSITY;
- ACCESSIBILITÀ;
- AMBIENTE E TERRITORIO



I dati vengono rilevati attraverso un processo **multi-stadio e multi-stakeholder**:

1. l'analisi desk dei bilanci economici e sociali delle imprese multinazionali e la consultazione di altre banche dati on-line (es. Owler; ETUI etc);
2. l'integrazione da parte del management delle imprese stesse, se disponibili;
3. la verifica da parte terza (Federazioni sindacali europee e globali e/o Comitati Aziendali europei e/o NGO)



I dati vengono elaborati sulla base di criteri quantitativi e qualitativi, contribuendo alla formazione di RANKING:



- **RANKING DI TRASPARENZA (criterio quantitativo);**
- **RANKING QUALITATIVI (SINTETICI, TEMATICI E SETTORIALI).**

<http://opencorporation.org/it/>

IL RANKING OPEN CORPORATION

Il ranking sindacale per valutare, monitorare e comparare il comportamento delle aziende

SINTESI DEL PROGETTO

Esaminiamo gli aspetti fondamentali delle **multinazionali** per promuovere una competizione sul terreno della **qualità**:



Dialogo sociale



Responsabilità sociale



Finanza



Diversità



Accessibilità per disabili



Ambiente



Condizioni di lavoro

Per la prima volta, nell'era della *corporate reputation*, si utilizza uno strumento tipico del *reputation management* - il ranking - per mettere in comparazione le imprese su temi di interesse sindacale e contribuire ad innescare una gara emulativa che le porti a competere sul terreno della qualità, dell'eticità e della sostenibilità.



“L' arma migliore contro un nemico è un altro nemico” (Friedrich Nietzsche)

L'obiettivo **NON** è punire o mettere alla gogna le imprese, di cedere alla moda attuale di “schierarsi” con uno e contro l'altro.



OBIETTIVI:



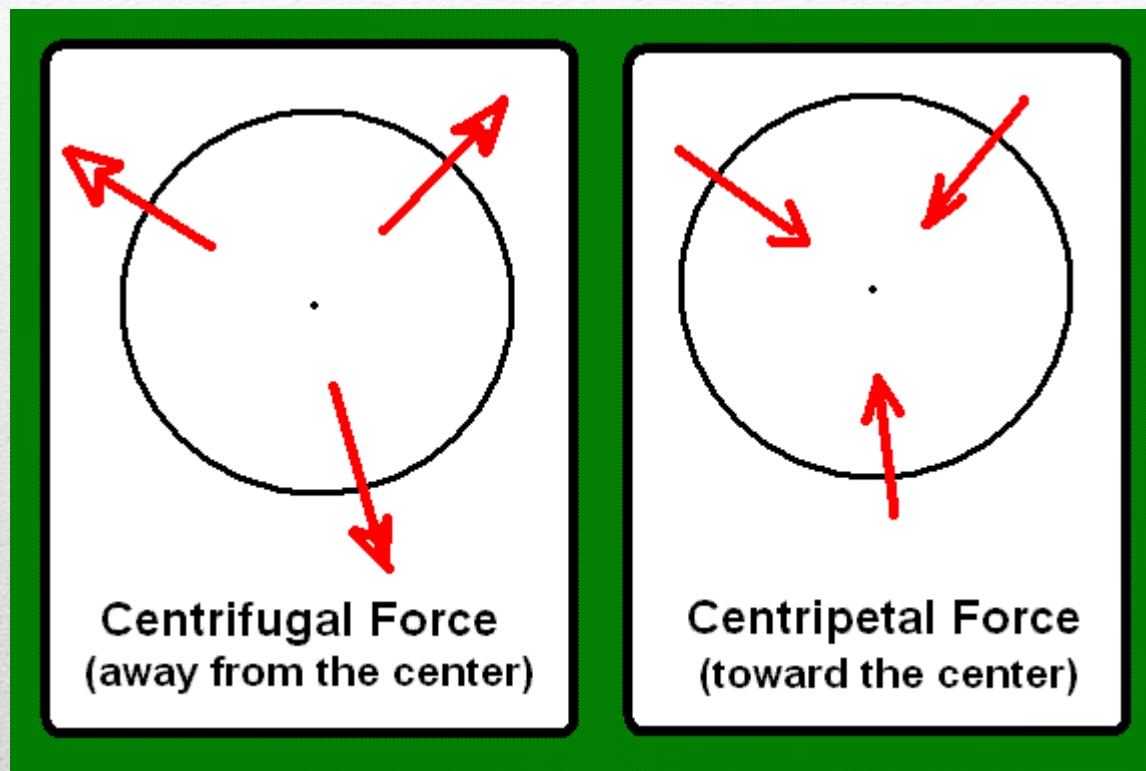
1. **attrezzare i lavoratori e le organizzazioni sindacali con conoscenze che consentano loro di comprendere**, di superare le asimmetrie conoscitive e **percettive**, di cogliere i nessi tra cause ed effetti, di anticipare gli effetti, di stabilite principi;
2. **condividere le buone pratiche** e spingere le imprese a competere sul terreno della qualità per uno sviluppo equo e **sostenibile**; fornire strumenti per migliorare (es. [toolkit](#) e [checklist](#));
3. far maturare **maggiore consapevolezza sui comportamenti aziendali tra tutti gli attori interessati, compresi consumatori ed investitori**, promuovere scelte eticamente sostenibili (es. vendita di azioni Ryanair da parte di sette grandi fondi pensione europei).

INFORMAZIONI utili al SINDACATO per:

- Tessere **ALLEANZE SINDACALI** (ma non solo) **GLOBALI E INTERSETTORIALI**;
- Rivendicare **DIRITTI DI INFORMAZIONE CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE**, inclusa negoziazione, che anticipino nel tempo e nello spazio il confronto con l'impresa multinazionale;
- Costruire **PIATTAFORME RIVENDICATIVE** in grado di anticipare i cambiamenti, prevenire gli effetti negativi e contribuire a generare effetti positivi sui lavoratori, diretti e indiretti;
- Dare linfa vitale al nostro ruolo di **INSEDIAMENTO E RAPPRESENTANZA** collettiva.



In breve, trasformare l'IMPRESA in POLIS



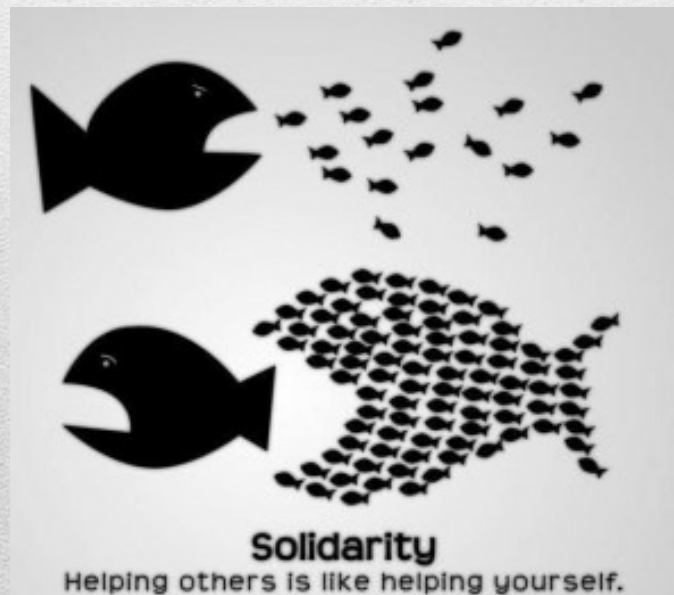


La **SOLIDARIETÀ** tra lavoratori e lavoratrici, al di là delle barriere settoriali o nazionali, è l'arma per condurre una battaglia d'offensiva, d'avanguardia, di **CONQUISTA DI NUOVI DIRITTI IN UN MONDO CHE CAMBIA.**

Stefania Radici – Filcams-CGIL

Larry Page: “Stai lavorando a qualcosa in grado di cambiare il mondo?”

Anche noi dobbiamo essere all'altezza della sfida e GOVERNARE il cambiamento, senza lasciarci travolgere.





Per ulteriori informazioni:

stefania.radici@filcams.cgil.it

Skype: Stefania Radici

Mob: +39 342 6100379

<http://opencorporation.org/it/>
