



TUAC

Le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

Raccomandazioni per una condotta responsabile d'impresa in un contesto globale

GUIDA SINDACALE



TUAC

Il Comitato Consultivo Sindacale presso l'OCSE (TUAC) è la voce ufficiale del lavoro presso l'OCSE. Il TUAC guida il lavoro del movimento sindacale sulle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali. I membri del TUAC sono composti di cinquanta nove centrali sindacali nazionali che insieme rappresentano sessanta milioni di lavoratori nei paesi membri OCSE.

<http://www.tuac.org>
<http://mneguidelines.org>

OCSE

L'Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (OCSE) è un'organizzazione intergovernativa che fornisce ai governi la sede per lavorare insieme su una vasta area di politiche pubbliche che vanno dalla politica economica, mercato del lavoro e formazione, agli investimenti e alla condotta responsabile delle imprese. Fondata nel 1961, ha oggi trentaquattro paesi membri.

<http://www.oecd.org/>

Le Linee Guida OCSE

Le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali fissano le aspettative dei governi sul comportamento responsabile delle imprese. Le Linee Guida sono uniche nell'avere un meccanismo di risoluzione delle controversie sostenuto dai governi per intervenire sui comportamenti delle imprese multinazionali. I sindacati hanno utilizzato questo meccanismo con successo. Le Linee Guida fanno parte della Dichiarazione OCSE sull'investimento, in base alla quale i governi aderenti si impegnano a migliorare il clima d'investimento e ad incoraggiare il contributo positivo che le imprese multinazionali possono dare al progresso economico e sociale.

<http://mneguidelines.oecd.org>

Aggiornamenti del 2011

Le Linee Guida OCSE, adottate nel 1976, sono state notevolmente migliorate nella versione recentemente aggiornata nel 2011 attraverso: il riferimento alle norme riconosciute a livello internazionale; l'inclusione di un nuovo capitolo sui diritti umani; l'adozione di una raccomandazione generale per la conduzione di una due diligence per evitare e affrontare gli impatti negativi; il chiarimento che le Linee Guida si applicano ai fornitori e agli altri rapporti commerciali; l'ampliamento della sfera di applicazione del capitolo sull'occupazione per includere i lavoratori con rapporti di lavoro indiretto così come i dipendenti; il rafforzamento del meccanismo di gestione delle controversie sostenuto dai governi.

http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml



Introduzione

I sindacati hanno lavorato a lungo per garantire che i frutti dell'investimento diretto estero siano distribuiti più equamente – , tra i paesi e al loro interno e tra il lavoro e il capitale, e che le imprese multinazionali (MNE) rispettino le norme internazionali del lavoro nelle catene di produzione globale. L'investimento diretto estero e le imprese multinazionali possono essere un importante contributo per lo sviluppo sostenibile. Le imprese multinazionali, tuttavia, sono troppo spesso coinvolte in violazioni di norme internazionali che costringono milioni di donne e di uomini nel mondo a lavorare in condizioni di difficoltà, di insicurezza e di povertà, negando loro accesso ai diritti umani.

Le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali (Le Linee Guida) sono uno dei pochi strumenti internazionali a disposizione dei sindacati per aiutare a garantire il rispetto delle norme internazionali del lavoro e del lavoro dignitoso da parte delle imprese multinazionali. Le Linee Guida, che sono sottoscritte dai governi, presentano raccomandazioni alle imprese multinazionali in aree che vanno dall'occupazione, le relazioni industriali e i diritti umani, alla trasparenza, all'ambiente e alla lotta alla corruzione.

Ai Governi che sottoscrivono le Linee Guida è richiesto di istituire Punti di Contatto Nazionali (PCN), che hanno la responsabilità di aiutare a risolvere casi di presunte violazioni delle Linee Guida. I sindacati hanno presentato fino ad oggi 145 reclami ai PCN. Questi hanno riguardato soprattutto le violazioni dei diritti alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, ma anche una serie di altre questioni tra cui il lavoro precario, i diritti di informazione, il lavoro forzato, discriminazione, sicurezza e salute, l'ambiente e la corruzione.

L'esperienza sindacale nell'utilizzo delle Linee Guida è stata mista. Nel migliore dei casi, i PCN sono stati la sede per risolvere i problemi contribuendo a rafforzare la sindacalizzazione e la contrattazione. Un caso importante che ha riguardato UNI Global Union e l'Impresa Multinazionale di sicurezza privata G4S, ha condotto alla firma di un Accordo Quadro Globale. Troppo spesso, però, i PCN non sono riusciti a rispondere ai loro obblighi previsti nelle Linee Guida, fallendo, quindi, nella loro responsabilità di aiutare a garantire che le imprese multinazionali contribuiscano a promuovere il lavoro dignitoso e lo sviluppo sostenibile.

Le Linee Guida sono state notevolmente rafforzate con l'Aggiornamento del 2011, in particolare con l'introduzione di elementi chiave del lavoro delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani e allineando maggiormente il capitolo sull'occupazione e sulle relazioni industriali alla Dichiarazione OIL sulle Imprese Multinazionali. Di conseguenza, le Linee Guida si applicano chiaramente ai lavoratori in rapporti di lavoro indiretto e nella catena di fornitura. Il meccanismo dei reclami sostenuto dal governo non è stato, tuttavia, migliorato sufficientemente.

In generale, il TUAC ritiene che le Linee Guida OCSE siano oggi più adeguate al loro obiettivo e più rilevanti per i lavoratori in tutto il mondo. L'obiettivo del TUAC nella pubblicazione di questa Guida è quello di aiutare i sindacati ad utilizzare le Linee Guida 2011 nei luoghi di lavoro e nelle campagne per la difesa dei diritti dei lavoratori e per migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

Il TUAC è grato alla Friedrich-Ebert-Stiftung per il suo sostegno che ha permesso la pubblicazione di questa guida.
John Evans, Segretario Generale, TUAC presso l'OCSE

Indice

Termini e Concetti	iii
Parte 1: Guida rapida	1
Parte 2: Capire la responsabilità delle imprese multinazionali	13
2.1 La responsabilità di rispettare le Linee Guida	14
2.2 La responsabilità per gli impatti negativi	14
2.3 La responsabilità verso i lavoratori	23
Parte 3: Usare le Linee Guida OCSE	27
3.1 I diritti sindacali	28
3.2 Ristrutturazioni//Chiusure	30
3.3 Salute e sicurezza	32
3.4 Lavoro precario	34
3.5 Lavoratori migranti	36
Parte 4: Usare il meccanismo per i reclami	39
4.1 La procedura di reclamo ai PCN	40
4.2 Presentare un reclamo	47
Parte 5: Risorse	51
5.1 Le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali	52
5.2 La Dichiarazione Tripartita dei Principi relativi alle Imprese Multinazionali e alla Politica Sociale dell'OIL	52
5.3 I Principi Guida ONU su Imprese e diritti Umani	53
5.4 Accordi Quadro Internazionali/Globali	53
5.5 Partners sindacali	54
5.6 Reti sindacali	54

Termini e Concetti

TERMINI/CONCETTI	DEFINIZIONI
Impatto negativo effettivo sui diritti umani (vedi "impatto negativo sui diritti umani")	Impatto negativo sui diritti umani che si è già verificato o si sta verificando. ¹
Impatto negativo sui diritti umani	Si verifica quando un'azione rimuove o riduce la capacità di un individuo di godere dei suoi diritti umani. ²
Relazioni commerciali (vedi "catena di fornitura")	Comprende le relazioni con i partner commerciali, le entità della catena di fornitura e qualsiasi altra entità non statale o statale direttamente collegata alle sue operazioni commerciali, prodotti o servizi. ³
Conciliazione	Procedura non vincolante per la risoluzione di una controversia nella quale un conciliatore svolge un ruolo relativamente diretto nella risoluzione effettiva di una controversia e può anche consigliare le parti su talune soluzioni avanzando proposte di composizione. ⁴
Due diligence (vedi "due diligence in materia di diritti umani")	Il processo attraverso il quale le imprese possono identificare, prevenire, mitigare e render conto di come affrontano gli impatti negativi, effettivi e potenziali, come parte integrante dei sistemi aziendali di decisione e gestione del rischio. ⁵
Buona fede	Nel contesto della partecipazione alla procedura dei reclami significa rispondere tempestivamente, rispettando la riservatezza dove opportuno, astenendosi dal travisare i fatti e dal mettere in atto minacce o ritorsioni nei confronti delle parti coinvolte nelle procedure e impegnandosi onestamente nelle procedure con l'obiettivo di trovare una soluzione alle questioni sollevate. ⁶
Due diligence in materia di diritti umani (vedi "due diligence")	Valutare l'impatto effettivo e potenziale sui diritti umani, integrando i risultati e agendo di conseguenza, attuando il monitoraggio delle risposte e facendo conoscere le misure adottate per contrastare tale impatto. ⁷
Rischi per i diritti umani (vedi "l'impatto negativo potenziale sui diritti umani")	I rischi che le operazioni di un'impresa possano portare ad uno o più impatti negativi sui diritti umani. Essi si riferiscono agli impatti potenziali sui diritti umani e sono separati dai rischi per l'impresa che potrebbero derivare dal suo coinvolgimento in impatti negativi sui diritti umani. ⁸
Influenza	La capacità di un'impresa di imprimere un cambiamento nelle pratiche indebite dell'entità che causa il danno (ad esempio gli impatti negativi). ⁹
Mediazione	Processo volontario e guidato in cui un mediatore competente aiuta le parti a negoziare la soluzione di una controversia. Il processo non è vincolante a meno che o fino a quando le parti raggiungono un accordo. ¹⁰

TERMINI/CONCETTI	DEFINIZIONI
Mitigazione degli impatti negativi (sui diritti umani)	Misure adottate per ridurre l'ampiezza di un impatto negativo (sui diritti umani), con qualsiasi impatto residuale che richieda, quindi, il rimedio. La mitigazione dei rischi (per i diritti umani) si riferisce alle misure adottate per ridurre la probabilità che si verifichi un certo . ¹¹
Punti di Contatto Nazionali (PCN)	Strutture istituite dai governi firmatari delle Linee Guida per favorire l'efficacia delle Linee Guida, anche gestendo le controversie.
Impatto negativo potenziale	Impatto negativo che può verificarsi su materie disciplinate dalle Linee Guida ma che non si è ancora verificato.
Impatto negativo potenziale sui diritti umani	Impatto negativo sui diritti umani che può verificarsi, ma non si è ancora verificato. ¹²
Approccio risolutivo del problema	Un approccio di miglioramento di qualità che comporta l'identificazione delle cause di un problema e propone soluzioni potenziali, spesso creative, accettabili da diverse parti e individui. ¹³
Guida procedurale	Le regole nelle Linee Guida che disciplinano il funzionamento dei PCN.
Rimedio	Si riferisce ai due processi di porre rimedio ad un impatto negativo e ai risultati sostanziali che possono contrastare o correggere l'impatto negativo, comprese scuse, risarcimento, riabilitazione, compensazione finanziaria o non finanziaria e le sanzioni punitive (penali o amministrative, come le multe) così come la prevenzione dei danni attraverso, ad esempio, ingiunzioni o le garanzie di non reiterazione. ¹⁴
Normativa non vincolante	Regole che non sono strettamente vincolanti né completamente prive di rilevanza giuridica (ad esempio, Linee Guida, Dichiarazioni o Raccomandazioni dei governi).
Istanze specifiche	Il termine utilizzato nelle Linee Guida si riferisce a un caso/reclamo circa una presunta violazione delle Linee Guida. Questa Guida utilizza i termini caso/reclamo.
Procedura per istanze specifiche (vedi "istanze specifiche")	Termine utilizzato nelle Linee Guida per descrivere le regole della gestione di un caso o reclamo da parte dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) secondo le Linee Guida.
Catena di fornitura (vedi "relazioni commerciali")	Include rapporti che assumono le forme più varie, come ad esempio, attività in franchising, su licenza o in subcontratto. ¹⁵

PARTE 1. Guida Rapida

La Parte 1 presenta una sintesi delle Linee Guida, evidenzia l'Aggiornamento del 2011 e fornisce risposte alle questioni chiave



TABELLA 1.1 Le Linee Guida OCSE – Capitolo per Capitolo

CAPITOLO	COSA DICE?	UTILIZZATO DAI SINDACATI ?
I. Concetti e Principi	Le Linee Guida comprendono principi e standard conformi alle leggi pertinenti e alle norme riconosciute a livello internazionale. Esse si applicano alle imprese multinazionali (MNE) in tutti i settori in cui operano. Le imprese devono rispettare le leggi nazionali. Nei paesi in cui le leggi nazionali sono in conflitto con le Linee Guida, le imprese dovrebbero trovare il modo di rispettare le Linee Guida il più possibile senza violare le leggi nazionali.	✓
II. Principi Generali	Le imprese dovrebbero contribuire allo sviluppo sostenibile e al rispetto dei diritti umani, astenersi da qualsiasi indebita ingerenza nelle attività politiche locali e astenersi da ritorsioni contro i lavoratori che riferiscono di pratiche che violano la legge, le Linee Guida o le politiche dell'impresa. Le imprese dovrebbero mettere in atto una due diligence per evitare di essere coinvolte in impatti negativi sulle questioni trattate dalle Linee Guida, anche nella catena di fornitura e nelle relazioni commerciali, e affrontare tali impatti quando si verificano, usando la loro influenza nei rapporti con i partners commerciali affinché essi intervengano sugli impatti negativi. Le imprese dovrebbero coinvolgere tutti i soggetti interessati, dando loro concrete opportunità di far valere il proprio punto di vista in merito alla pianificazione e alle decisioni su attività che possano avere un impatto notevole sulle comunità locali.	✓
III. Divulgazione di informazioni	Le imprese dovrebbero divulgare informazioni su questioni concrete relative alla loro attività, struttura, situazione finanziaria, sui loro risultati, sulla proprietà, la gestione e i lavoratori, e dovrebbero applicare standard di alta qualità in materia di divulgazione di informazioni finanziarie e non finanziarie.	✓
IV. Diritti Umani	Le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani, il che significa che dovrebbero evitare di violare i diritti degli altri, nelle loro attività imprenditoriali e nei rapporti commerciali, e intervenire su tali impatti quando si verificano, anche usando la loro influenza perché i partners commerciali intervengano sugli impatti negativi sui diritti umani da loro causati. Le imprese dovrebbero avere una politica dei diritti umani, mettere in atto una due diligence dei diritti umani e avere processi legittimi per rimediare all'impatto negativo sui diritti umani, quando ne sono la causa o vi hanno contribuito.	✓
V. Occupazione e Relazioni Industriali	Le imprese dovrebbero rispettare il diritto di costituire sindacati o di aderirvi e di praticare la contrattazione collettiva, contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile e all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio, e rispettare il diritto di non discriminazione nell'assunzione e nell'impiego. Le imprese dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie ai fini di una significativa trattativa sulle condizioni di impiego e fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti le informazioni che consentano loro di avere una visione esatta e corretta dei risultati dell'unità o dell'impresa nella sua globalità. Le imprese dovrebbero garantire i migliori salari possibili (che dovrebbero soddisfare per lo meno le necessità primarie dei lavoratori e delle loro famiglie), assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro, e dare ragionevole preavviso ai lavoratori in caso di	✓

La raccomandazione generale del II Capitolo in base alla quale le imprese dovrebbero mettere in atto la due diligence, si applica a tutti i capitoli, ad eccezione dei Capitoli Scienze e Tecnologia (IX), Concorrenza (X) e Fiscalità (XI).

CAPITOLO	COSA DICE?	UTILIZZATO DAI SINDACATI ?
	<p>ristrutturazione o chiusura e non minacciare il trasferimento di produzioni in risposta a rivendicazioni sulle condizioni di lavoro o alla costituzione di sindacati o di adesione ad essi.</p>	
VI. Ambiente	<p>Le imprese dovrebbero mantenere sistemi di gestione ambientale per raccogliere e valutare informazioni relative agli impatti delle loro attività sull'ambiente, la salute e la sicurezza, fornire al pubblico e ai lavoratori informazioni tempestive sugli impatti potenziali, comunicare e consultare le comunità interessate e fornire adeguata istruzione e formazione ai lavoratori sulla salute e la sicurezza ambientale.</p>	✓
VII. Lotta alla corruzione, all'istigazione alla corruzione e alla concussione	<p>Le imprese non dovrebbero offrire o accordare a funzionari pubblici o privati né chiedere loro per ottenere o mantenere un indebito vantaggio, né utilizzare intermediari, per esempio i rappresentanti, a tal fine. Le imprese dovrebbero vietare o scoraggiare il pagamento di facilitazioni e assicurare che i contributi politici rispettino integralmente i requisiti applicabili sulla divulgazione delle informazioni e siano resi noti ai responsabili dell'impresa .</p>	✓
VIII. Interessi del consumatore	<p>Le imprese dovrebbero rispettare tutti gli standard previsti dalla legge in materia di salute e di sicurezza del consumatore, fornire sufficienti informazioni tali da permettere ai consumatori di adottare decisioni consapevoli, fornire l'accesso a meccanismi extragiudiziali di risoluzione delle controversie e riparatori, astenersi da false rappresentazioni o omissioni e da ogni pratica ingannevole, fuorviante, fraudolenta o sleale e dovrebbe cooperare con le autorità pubbliche per affrontare i rischi seri per la salute pubblica, la sicurezza o per l'ambiente in cui sono coinvolte.</p>	✓
IX. Scienza e Tecnologia	<p>Le imprese dovrebbero adottare pratiche che consentano il trasferimento delle tecnologie in modo da contribuire allo sviluppo sostenibile e, se del caso, sviluppare localmente legami con le istituzioni di ricerca pubbliche.</p>	
X. Concorrenza	<p>Le imprese dovrebbero svolgere le loro attività in modo compatibile con tutte le leggi e i regolamenti pertinenti sulla concorrenza, e astenersi da cartelli sui prezzi, trucchi su gare di appalto o spartizione di mercati.</p>	
XI. Fiscalità	<p>Le imprese dovrebbero contribuire alle finanze pubbliche dei paesi ospitanti, versando puntualmente le imposte dovute, conformandosi sia alla lettera sia allo spirito delle leggi e dei regolamenti fiscali dei paesi ospitanti, fornire informazioni tempestive alle autorità pubbliche, anche nel contesto di richieste di altri paesi, e applicare il principio di libera concorrenza nella definizione dei prezzi di trasferimento così da evitare lo spostamento illecito di utili o perdite al fine di ridurre l'onere fiscale.</p>	✓

Un avanzamento nella responsabilità d'impresa

Dalla loro adozione nel 1976, le Linee Guida OCSE sono state sottoposte periodicamente ad aggiornamento e revisione, il più recente nel 2011. I punti salienti dell'aggiornamento del 2011 riguardano:

- Norme riconosciute a livello internazionale: incorporazione del riferimento alle norme riconosciute a livello internazionale¹⁶ a fianco della legge nazionale, e la raccomandazione che nei paesi in cui esiste un conflitto tra gli standard delle Linee Guida e la legge nazionale, le imprese dovrebbero trovare il modo di rispettare le Linee Guida a meno che ciò comporti violare le leggi nazionali.¹⁷
- Responsabilità determinata dall'impatto: l'adozione del principio in base al quale la responsabilità di un'impresa è determinata dai suoi impatti negativi, in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP);
- Catene di fornitura e rapporti commerciali : si chiarisce che le imprese multinazionali sono responsabili di evitare gli impatti negativi e di intervenire sugli impatti nei quali sono coinvolte, lungo le loro catene di fornitura e nei rapporti commerciali ;¹⁸
- Due diligence: introduzione di una raccomandazione generale in base alla quale le imprese dovrebbero attuare la due diligence per evitare e intervenire sugli impatti negativi su questioni coperte dalle Linee Guida;¹⁹
- Diritti umani: introduzione di un nuovo capitolo che stabilisce la responsabilità dell'impresa a rispettare i diritti umani, in base agli UNGP ;²⁰
- Dipendenti e lavoratori: ampliare l'ambito di applicazione delle Linee Guida per coprire i lavoratori in rapporti di lavoro indiretti e nella catena di fornitura;²¹
- Salari che soddisfino le necessità primarie: inclusione di una nuova raccomandazione in base alla quale le imprese multinazionali dovrebbero garantire "i migliori salari, indennità e condizioni di lavoro possibili" che dovrebbero essere "per lo meno adeguato a soddisfare le necessità primarie dei lavoratori e delle loro famiglie";²²
- Procedure parallele: indicazione che i PCN non respingano o sospendano dei casi per la sola ragione che sono in corso altre procedure (giuridiche), a meno che la gestione del reclamo non crei grave pregiudizio per le parti coinvolte;²³
- Rafforzato meccanismo per la gestione dei reclami : i : incorporazione di nuovi principi che richiedono ai PCN di essere imparziali, prevedibili ed equi quando gestiscono i reclami²⁴, procedure migliorate (inclusa la tempistica)²⁵ e misure di specializzazione e monitoraggio dei PCN (revisioni volontarie reciproche);
- Agenda proattiva: introduzione di una nuova agenda proattiva come complemento del meccanismo dei reclami, in base al quale i governi dovrebbero lavorare, coinvolgendo tutte le parti interessate, per affrontare i rischi di impatti negativi associati a prodotti, regioni, settori o industrie particolari per promuovere l'effettiva osservanza delle Linee Guida.²⁶

L'Aggiornamento del 2011 ha aumentato in modo significativo la responsabilità delle multinazionali secondo le Linee Guida. Tuttavia, le misure adottate per rafforzare il meccanismo dei reclami sono ben lontane dalle richieste del sindacato e delle ONG. E' stata questa la principale carenza dell'Aggiornamento del 2011.

1.1 Che cosa sono le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali?

Le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali sono raccomandazioni dei governi sulle norme di comportamento imprenditoriale che le multinazionali sono tenute a rispettare nella conduzione di tutte le loro attività globali. Le Linee Guida fissano principi e norme in aree che vanno dai diritti umani, l'occupazione e le relazioni industriali, alla diffusione dell'informazione, all'ambiente e alla fiscalità (vedere TABELLA 1.1).

1.2 Le imprese multinazionali sottoscrivono le Linee Guida?

No. I governi sottoscrivono le Linee Guida, non le imprese multinazionali. Ciò rende le Linee Guida qualitativamente diverse dai codici di condotta aziendali. Fino ad oggi vi hanno aderito 44 governi: 34 di paesi membri OCSE e 10 di paesi non membri. I governi che sottoscrivono le Linee Guida si impegnano in modo vincolante ad attuarle.

Il meccanismo per la gestione dei reclami sostenuto dai governi rappresenta una caratteristica unica delle Linee Guida

1.3 Come si applicano le Linee Guida alle imprese multinazionali?

Le Linee Guida si applicano a tutte le imprese multinazionali che hanno sede nei 44 paesi che hanno sottoscritto le Linee Guida. Si applicano a prescindere dalla proprietà - statale, pubblica o privata, dal settore, compreso il settore finanziario, e ovunque operino le multinazionali, anche all'estero.

1.4 Per quanto riguarda i fornitori e gli altri partner commerciali?

Le Linee Guida si applicano all'intera gamma dei rapporti commerciali delle imprese multinazionali: filiali, fornitori, subappaltatori, franchising, su licenza e altri partner commerciali.



Questo sarà trattato ulteriormente nella Parte 2.2

1.5 Le Linee Guida sono facoltative per le imprese multinazionali?

No. Le Linee Guida non sono facoltative. Se l'impresa multinazionale ha sede in un paese che ha firmato le Linee Guida, queste si applicano. Le Linee Guida sono un esempio di strumento di "normativa non vincolante". Questo significa che non sono strettamente vincolante legalmente né sono completamente prive di rilevanza giuridica. Dato che non sono una "normativa vincolante", le Linee Guida non possono essere applicate mediante i tribunali. Dato però che 44 governi hanno assunto un impegno legale ad attuare le Linee Guida, le imprese multinazionali sono tenute a rispettare le Linee Guida.

RIQUADRO 1.1 : Firmatari delle Linee Guida OCSE

PAESI MEMBRI OCSE

Australia, Austria, Belgio, Canada, Cile, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Islanda, Irlanda, Israele, Italia, Giappone, Lussemburgo, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Repubblica della Corea, Repubblica Slovacca, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia, Stati Uniti, Ungheria.

PAESI NON-MEMBRI OCSE

Argentina, Brasile, Colombia, Egitto, Lettonia, Lituania, Marocco, Peru, Romania, Tunisia.

TABELLA 1.2: PCN: regole comuni, strutture differenti²⁷

PCN	DESCRIZIONE
Brasile	Organismo interagenzie, coordinato dal Segretariato per gli Affari Internazionali del ministero delle Finanze, comprende nove ministeri, tra cui il ministero del Lavoro e dell'Occupazione e della Banca Centrale. http://www.fazenda.gov.br/sain/pcn/index.asp
Canada	Organismo interagenzie, che comprende otto dipartimenti, tra cui il Dipartimento Canadese per le Risorse Umane e lo Sviluppo delle Competenze, presieduto dal Dipartimento degli Affari Esteri e del Commercio Internazionale presso cui si trova il segretario. http://www.ncp.gc.ca
Francia	E' tra i pochi PCN ad avere una struttura tripartita, con membri che rappresentano il governo, i sindacati e le imprese, e si trova presso il ministero dell'Economia e delle Finanze. http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales
Germania	Organo governativo monodipartimentale dislocato presso il Ministero Federale dell'Economia e della Tecnologia, lavora con un "Gruppo ministeriale" e si consulta con un "Gruppo di Lavoro" che comprende sindacati, imprese, ONG e rappresentanti di governo. http://www.bmwi.de/English/Navigation/External-economic-policy/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.html
Giappone	Organismo interagenzie che comprende il Ministero degli Affari Esteri, il Ministero della Sanità, del Lavoro e del Welfare, il ministero dell'Economia, del Commercio e dell'Industria, si consulta con i sindacati e i datori di lavoro attraverso un organismo di consultazione, il Comitato PCN del Giappone. http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html
Italia	Organo governativo monodipartimentale, dislocato presso il Ministero per lo Sviluppo Economico, si consulta con il Comitato PCN composto da rappresentanti dei ministeri pertinenti, dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali. http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/
Norvegia	Organismo indipendente che comprende quattro esperti, in rappresentanza di sindacati, imprese, mondo accademico e ONG, e un segretario che si trova presso il ministero degli Affari Esteri. http://www.regjeringen.no/en/sub/styrer-rad-utvalg/ncp_norway.html
Paesi Bassi	Organo indipendente istituito su decreto governativo composto di quattro membri indipendenti, di cui uno rappresenta i lavoratori, e quattro governativi in rappresentanza di diversi ministeri, dislocato presso il Ministero Affari Economici, Agricoltura e Innovazione. http://www.oecdguidelines.nl/
Corea del Sud	Organismo interagenzie dislocato presso il Ministero dell'Economia della Conoscenza comprende i ministeri della Strategia e delle Finanze, degli Affari Esteri e del Commercio, dell'Occupazione e del Lavoro e dell'Ambiente. http://www.mke.go.kr/info/foreigner/guide.jsp
Regno Unito	Organismo bidipartimentale finanziato congiuntamente dal Dipartimento per l'Impresa, Innovazione e Competenze presso cui è dislocato e il Dipartimento per lo Sviluppo Internazionale, sotto la supervisione di un Comitato direttivo composto da rappresentanti del governo e quattro membri esterni, uno indipendente e tre in rappresentanza di sindacati, imprese e ONG. http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint
Stati Uniti	Organo monodipartimentale dislocato presso il Dipartimento di Stato USA, il PCN americano lavora in collaborazione con il Gruppo di Lavoro interagenzie composto da rappresentanti di un numero di dipartimenti governativi, fra cui il Dipartimento del Lavoro. Si consulta con lo Stakeholder Advisory Board (SAB), che è copresieduto dai rappresentanti sindacali e datoriali. http://www.state.gov/usncp/

1.6 Come sono applicate le Linee Guida?

Ai governi che sottoscrivono le Linee Guida è richiesto di istituire un Punto Nazionale di Contatto (PCN) per promuovere e attuare le Linee Guida, compresa la gestione dei casi che riguardano presunte violazioni delle Linee Guida. Il meccanismo dei reclami sostenuto dal governo è una caratteristica unica delle Linee Guida.

1.7 Dove sono dislocati questi meccanismi di reclamo - Punti di Contatto Nazionali (PCN)?

I PCN si trovano nei paesi che hanno firmato le Linee Guida. Tutti loro sono sostenuti dai governi. La maggior parte si trova presso le sedi dei governi, sia come organo monodipartimentale, come organo interdipartimentale o come organismo che coinvolge i rappresentanti del governo e delle parti interessate esterne. Un piccolo, ma crescente, numero di PCN opera indipendentemente dal governo (vedere TABELLA 1.2).

1.8 I PCN includono i sindacati?

Sì. Un piccolo numero di PCN è tripartito laddove i sindacati partecipano come partner paritari con i governi e le imprese (vedere TABELLA 1.2). In altri PCN, i sindacati sono formalmente rappresentati negli organismi direttivi o consultivi, mentre la maggioranza dei PCN dispongono di procedure per la consultazione dei sindacati, insieme alle imprese e alle ONG. Tutti i PCN sono tenuti a collaborare con i sindacati e con altri nello sforzo di promuovere le Linee Guida.

1.9 I diversi Punti di Contatto Nazionali seguono le stesse regole?

Sì, in linea di principio. A tutti i Punti di Contatto Nazionali è richiesto di essere visibili, accessibili, trasparenti e affidabili nelle loro attività quotidiane e, quando gestiscono i reclami, imparziali, prevedibili ed equi. Tuttavia, esiste nella pratica una considerevole differenza tra i PCN, con un piccolo numero con risultati di rilievo, mentre troppi PCN non riescono a raggiungere risultati adeguati.

1.10 Quando un caso è ammissibile in base alle Linee Guida?

La questione sollevata nel reclamo deve essere trattata dalle Linee Guida. Il caso deve, inoltre, riguardare un'impresa di proprietà o altrimenti collegata ad un'impresa multinazionale che ha sede in uno dei 44 paesi aderenti alle Linee Guida (vedere RIQUADRO 1.1). Se l'impresa in questione è di proprietà o è collegata ad un'impresa multinazionale che ha sede in un paese non aderente alle Linee Guida, non sarà allora possibile presentare un reclamo secondo le Linee Guida (vedere RIQUADRO 1.2 e FIGURA 4.5).

RIQUADRO 1.2 Quale è un esempio di reclamo ammissibile?

Se una filiale o un fornitore di un'impresa multinazionale tedesca che opera nello Zambia viola le disposizioni delle Linee Guida, allora il reclamo può essere presentato secondo le Linee Guida perché la Germania ha sottoscritto le Linee Guida. Se una filiale o un fornitore di un'impresa multinazionale cinese che opera nello Zambia viola le disposizioni delle Linee Guida, allora il reclamo non può essere presentato secondo le Linee Guida perché la Cina non ha sottoscritto le Linee Guida.

A tutti i PCN è richiesto di essere visibili, accessibili, trasparenti e affidabili nelle operazioni quotidiane, e imparziali, prevedibili ed equi quando gestiscono dei reclami.

➔ Lista di controllo per la presentazione di un reclamo nella Parte 4.2

1.11 Dove deve essere presentato un reclamo?

I reclami devono essere presentati direttamente ai PCN; non possono essere presentati all'OCSE in quanto non ha un meccanismo di gestione dei reclami. Quando la presunta violazione si verifica in un paese aderente alle Linee Guida allora l'istanza deve essere presentata al PCN di quel paese, il PCN del paese ospitante. Quando la presunta violazione delle Linee Guida si verifica in un paese non aderente, allora il reclamo deve essere presentato al PCN del paese dove l'impresa multinazionale ha sede, il paese di origine del PCN. Quando un caso riguarda presunte violazioni delle Linee Guida da parte di una impresa multinazionale in più di un paese aderente alle Linee Guida, allora i PCN decidono fra di loro quale di essi assumerà la guida. Infine, quando le presunte violazioni delle Linee Guida si verificano in un paese non aderente e riguardano un consorzio di diverse imprese multinazionali, allora il reclamo dovrà essere presentato ai PCN di tutti i paesi di origine.

Il primo passo da compiere nel preparare un reclamo è controllare il sito web del PCN a cui viene presentato il reclamo

➔ La presentazione di un reclamo è esaminata ulteriormente nella Parte 4.2

1.12 Chi può presentare un caso in base alle Linee Guida ?

Qualsiasi organizzazione, compreso qualsiasi sindacato, sia esso di azienda, di settore, nazionale, regionale o internazionale, è abilitato a presentare un reclamo in base alle Linee Guida a condizione che abbia un interesse legittimo. Tutti i reclami devono essere presentati in "buona fede". I sindacati possono presentare i casi per conto proprio, insieme ad altri sindacati, o a delle ONG. A quelli che pensano di usare le Linee Guida per la prima volta si raccomanda di farsi aiutare dai sindacati con esperienza di Linee Guida a livello nazionale o internazionale. Le Federazioni Sindacali Globali sono in grado di aiutare i loro affiliati. Il TUAC , inoltre, è in grado fornire consulenza.

1.13 Che cosa fa un PCN con un caso?

IL PCN effettua una valutazione preliminare per controllare l'ammissibilità del reclamo secondo le regole delle regole delle Linee Guida. Se accetta il caso, offre la sua mediazione alle parti. Se le parti raggiungono un accordo attraverso la mediazione, il PCN pubblica un rapporto e chiude il caso. Se la mediazione ha un esito negativo i migliori PCN effettuano un esame del caso per valutare se l'impresa multinazionale abbia violato le Linee Guida. Altri PCN rifiutano di condurre tale valutazione, ma redigono delle raccomandazioni sulla condotta futura dell'impresa multinazionale. Entrambe le pratiche sono coerenti con le regole delle Linee Guida.

➔ Il processo relativo ai reclami nella parte 4.1

1.14 Il PCN copre i costi di partecipazione dei sindacati?

Normalmente, no. Il PCN dovrebbe coprire i costi delle sessioni di mediazione, incluso il pagamento del conciliatore/mediatore, ma pochissimi PCN coprono i costi di partecipazione delle parti. I sindacati dovrebbero verificare con il PCN per vedere quale è la sua situazione.

1.15 Esistono procedure per la presentazione dei reclami?

Si. Le Linee Guida fissano le regole che regolano i processi dei reclami sulle base dei quali i PCN pubblicano le proprie procedure. Alcuni PCN chiedono che i reclami

siano presentati mediante formulario da inviare telematicamente. Il primo passo da compiere nel preparare un reclamo è controllare il sito web del PCN a cui viene presentato il caso. Se un PCN non ha pubblicato le procedure, allora i sindacati dovrebbero includere l'informazione in un reclamo - come indicato nella Parte 4.2 di questa Guida.

➔ Nella Parte 4.2 è fornito un elenco di controllo per la presentazione dei reclami

1.16 Esistono regole sulla riservatezza?

Si. La trasparenza è uno dei criteri fondamentali dei PCN. In generale, ci si aspetta che i PCN siano trasparenti nelle loro attività. L'eccezione a questa regola si ha nella procedura di conciliazione/mediazione, dove viene richiesto alle parti di rispettare la confidenzialità. Un piccolo numero di PCN ritiene, tuttavia, che lo stesso reclamo dovrebbe essere mantenuto riservato. In generale, i sindacati e le ONG pubblicano e pubblicizzano i loro reclami e ritengono importante il poterlo fare.

1.17 E' possibile presentare un'istanza in maniera confidenziale?

Si, in parte. E' possibile mantenere riservati alcuni elementi del reclamo, come l'identità dei lavoratori interessati. Ma non è possibile che l'intero reclamo sia tenuto riservato. Non è neanche possibile mantenere riservato il nome della organizzazione che presenta il caso. I PCN non accettano reclami anonimi.

1.18 Esistono altri strumenti internazionali chiamare le imprese multinazionali alle responsabilità?

Si. Esistono due altri autorevoli strumenti: la Dichiarazione Tripartita dell'OIL dei Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale (Dichiarazione OIL sulle Imprese Multinazionali) (del 1977 e revisionata nel 2006); e i Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani (2011). Ad oggi, soltanto le Linee Guida OCSE hanno un meccanismo di reclamo in funzione. L'Ufficio per le Attività dei Lavoratori dell'OIL (ACTRAV) ha pubblicato una Guida alla Dichiarazione OIL sulle Imprese Multinazionali e la CIS ha pubblicato una Guida ai Principi Guida delle Nazioni Unite.

➔ Nelle Parti 5.2 e 5.3 vi sono collegamenti alle fonti su questi strumenti

RIQUADRO 1.3: Esempi di Accordi Globali che fanno riferimento alle Linee Guida

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

RIQUADRO 1.4: ESEMPIO di Accordi globali: risoluzione di reclami – GDF Suez e BWI, INDUSTRIALL, PSI ²⁸

5.1 In caso di reclamo o di presunta violazione dell'accordo si applicherà la seguente procedura :

- a) Innanzitutto il reclamo sarà presentato alla direzione dell'entità locale. I lavoratori possono essere rappresentati sindacalmente
- b) Se la controversia non si risolve con la direzione locale, dovrebbe essere trasferita al sindacato nazionale competente che solleverà la questione con l'impresa.
- c) Qualsiasi infrazione che non possa risolversi attraverso la discussione sul luogo di lavoro o a livello nazionale sarà affrontata dai firmatari dell'accordo in stretta collaborazione con gli affiliati della Federazione Sindacale Globale nel paese interessato e sarà trasferita al direttore responsabile, che garantirà che misure correttive vengano poste in atto in modo tempestivo.

1.19 Le Linee Guida sono rilevanti per gli Accordi Quadro Internazionali?

Sì. Il 20% circa degli accordi negoziati tra Federazioni Sindacali Globali e imprese multinazionali fanno riferimento alle Linee Guida OCSE e i sindacati hanno riferito di utilizzare le Linee Guida nelle loro trattative (vedere RIQUADRO 1.3). Gli accordi globali sono, inoltre, rilevanti per l'attuazione delle Linee Guida. Possono rafforzare il processo della due diligence fornendo una fonte di informazione sui rischi di impatti negativi e un mezzo di risoluzione dei conflitti (vedere RIQUADRO 1.4).



Nella Parte 5.4 c'è il collegamento alla lista degli accordi globali

1.20 Come hanno utilizzato le Linee Guida i sindacati?

Tra il 2000 e il 2012, i sindacati hanno presentato 145 casi ai sensi delle Linee Guida. Questo dato rappresenta una media di 12 casi sindacali l'anno, appena uno al mese. La maggioranza dei reclami (96%) hanno riguardato il capitolo V (Occupazione e Relazioni Industriali). I sindacati hanno, inoltre, fatto uso significativo del capitolo II (Principi Generali). Dall'Aggiornamento del 2011, i sindacati hanno utilizzato ampiamente le nuove raccomandazioni sulla messa in atto della due diligence per evitare e affrontare gli impatti negativi (Capitolo II Principi Generali e Capitolo IV Diritti umani).

STATISTICHE CHIAVE

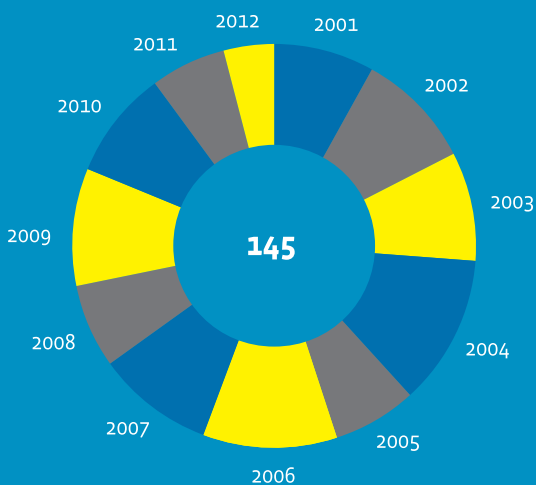
Quanti sono i reclami dei sindacati?

145

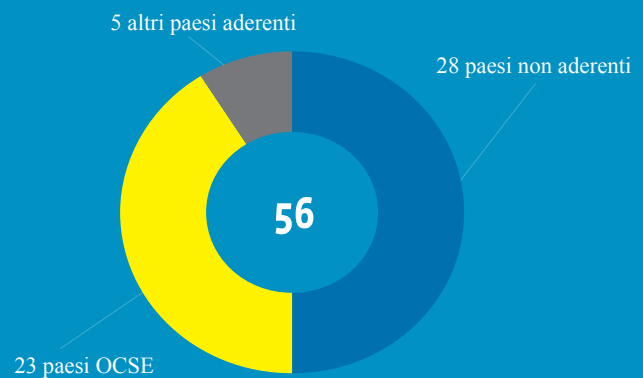
Qual'è la media di reclami per anno?

12.4

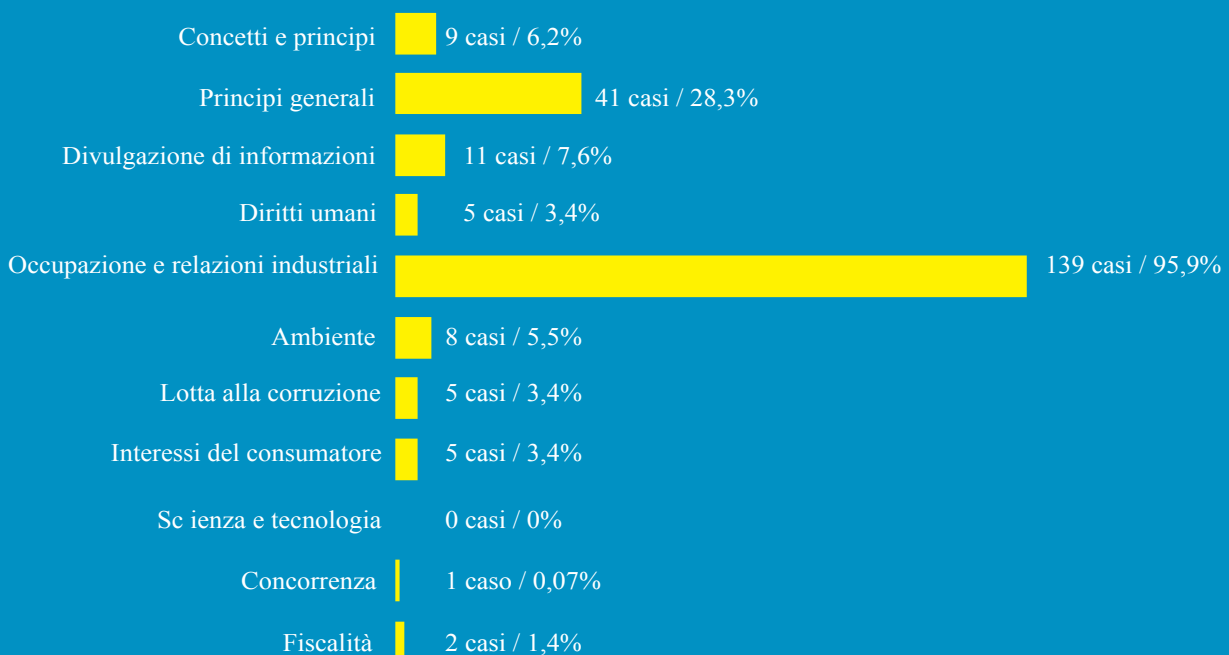
In che anno sono stati presentati?



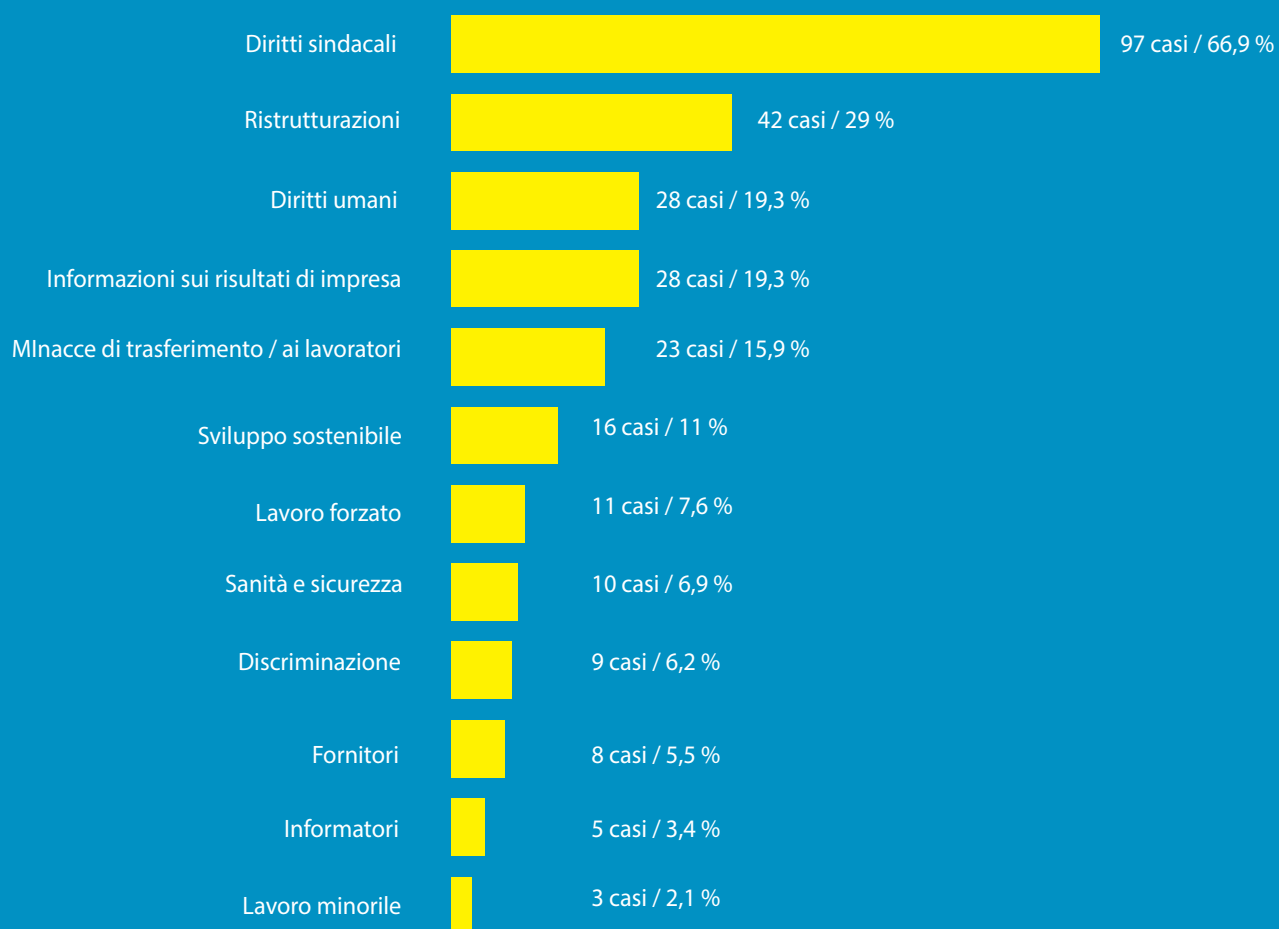
In quali paesi hanno avuto luogo le violazioni?



Quali capitoli hanno utilizzato i sindacati?



Quali questioni sono state affrontate?



PARTE 2. Comprendere la responsabilità delle imprese multinazionali

La seconda parte elenca le responsabilità delle imprese multinazionali secondo le Linee Guida dell'OCSE



2.1 Responsabilità di rispettare le Linee Guida

Le imprese multinazionali sono innanzitutto tenute a conformarsi ai principi e alle norme stabilite nelle raccomandazioni contenute nelle Linee Guida. I principi e gli standard delle Linee guida si applicano a tutte le entità all'interno di una multinazionale e a tutti i settori²⁹, indipendentemente da dove operino³⁰. Inoltre, le multinazionali sono tenute ad incoraggiare i rispettivi partner commerciali, inclusi fornitori e subappaltatori, ad applicare standard di condotta aziendale responsabile coerenti con le Linee guida³¹. Il mancato adempimento da parte di una multinazionale ad una qualunque delle raccomandazioni delle Linee guida costituisce una violazione delle stesse.

2.2 Responsabilità per gli impatti negativi

2.2.1 Evitare e contrastare gli impatti negativi

Oltre alla responsabilità di rispettare i principi e gli standard delle Linee guida, le multinazionali hanno la responsabilità generale di evitare e di contrastare quelli che vengono definiti "impatti negativi" relativamente a quanto trattato nelle Linee guida. Le multinazionali sono tenute a sapere, potendolo dimostrare, di non essere coinvolte in nessun impatto negativo attraverso l'introduzione di adeguate procedure (la cosiddetta "due diligence") che pongano in evidenza i rischi di impatti negativi, permettendo quindi alle multinazionali di contrastarli.

In questo caso, la violazione delle Linee guida si esplicita nel mancato intervento della multinazionale al fine di evitare e di contrastare gli impatti negativi.

RIQUADRO 2.1: cosa significa l'espressione "Evitare e contrastare gli impatti negativi"?

L'espressione "impatto negativo" si riferisce ad un effetto o a una conseguenza negativa risultante dalle attività (azioni o omissioni³²) di un'impresa. Secondo le Linee guida, adempiere alla responsabilità di evitare e di contrastare gli impatti negativi comporta l'adozione da parte delle multinazionali di misure ("due diligence") nei confronti degli impatti dannosi o di altre conseguenze negative delle rispettive attività. Si tratta di una responsabilità fondamentale che si applica solamente a quelle raccomandazioni delle Linee guida che, se non seguite da un'impresa, comporterebbero o potrebbero comportare conseguenze dannose o altre conseguenze negative³³. Quanto sopra non si applica a quelle raccomandazioni che non comportano il potenziale coinvolgimento delle multinazionali in impatti negativi (ad esempio, la raccomandazione in base alla quale le multinazionali sono tenute a istituire collegamenti con gli istituti pubblici di ricerca nei paesi che le ospitano).³⁴

Il passaggio da "sfera di influenza" a "impatto" quale base per determinare la responsabilità delle imprese costituisce per i lavoratori uno sviluppo positivo. Le attività delle imprese possono comportare "impatti negativi" su qualunque categoria di lavoratore, che si tratti di dipendenti, lavoratori interinali, stagionali o lavoratori della catena della fornitura o del franchising. L'impatto non dipende dalla tipologia di rapporto di lavoro, nè si arresta al di fuori del perimetro dell'impresa.

BOX 2.2: Ancora sulla responsabilità per gli impatti negativi

Il principio secondo il quale la responsabilità di un'impresa viene determinata in base agli "impatti negativi" è stato introdotto dalle Nazioni Unite nel quadro del lavoro su Imprese e Diritti Umani³⁵. Alla luce della nuova interpretazione, non è tanto il livello di controllo o la "sfera di influenza" a determinare i limiti della responsabilità di un'impresa rispetto ai diritti umani, quanto piuttosto il suo impatto. Con uno sviluppo significativo, l'Aggiornamento del 2011 delle Linee guida dell'OCSE ha non soltanto fatto proprio questo principio, ma lo ha allargato anche ad altri ambiti politici trattati nelle Linee guida, al di là dei diritti umani.

2.2.2 Responsabilità di evitare e di contrastare gli impatti negativi: i limiti

Le multinazionali sono tenute ad evitare gli impatti negativi e a contrastare quelli in cui sono coinvolte, indipendentemente da dove si verificano – inclusa la catena della fornitura e i relativi rapporti commerciali. Questo concetto amplia considerevolmente l'oggetto della responsabilità delle multinazionali ai sensi delle Linee guida (si veda il RIQUADRO 2.3) e va oltre la semplice aspettativa che le multinazionali incoraggino i partner commerciali ad adottare pratiche coerenti con le Linee guida (si veda la Parte 2.1).

RIQUADRO 2.3: Un esempio: ampliamento dell'oggetto della responsabilità ³⁶

Nel settembre 2012 il Punto di Contatto Nazionale (PCN) francese dichiarò che il coinvolgimento delle imprese nel commercio di cotone uzbeko, raccolto facendo uso di lavoro minorile, costituiva una violazione delle Linee guida. Il PCN rilevò che la multinazionale citata non aveva direttamente violato le Linee guida, non avendo proceduto a nessun acquisto di cotone uzbeko negli ultimi anni. Tuttavia, con riferimento alle disposizioni delle Linee guida sulla necessità di evitare e di contrastare gli impatti negativi, il PCN ribadì alla multinazionale la sua responsabilità in relazione alla catena della fornitura, raccomandandole di procedere ad una "due diligence" e di relazionare al PCN sulle misure assunte al fine di garantire che i fornitori e i potenziali partner commerciali non facessero ricorso al lavoro minorile nella raccolta del cotone.

2.2.3 Quali impatti negativi dovrebbero evitare e contrastare le multinazionali?

Secondo le Linee guida, le multinazionali devono evitare e contrastare:

- gli impatti negativi relativi a questioni trattate nelle Linee guida;
- gli impatti negativi relativi ai diritti umani.

2.2.3.1 Impatti negativi relativi a questioni trattate nelle Linee guida

Nel Capitolo II le Linee guida introducono la responsabilità generale delle multinazionali di evitare il coinvolgimento in impatti negativi su qualsivoglia questione trattata nelle Linee guida e di contrastare tali impatti laddove abbiano a verificarsi ³⁷. Questa responsabilità generale si applica a tutti i capitoli (incluso quello su Occupazione e relazioni industriali), ad eccezione di quelli relativi a Scienza e tecnologia (IX), Concorrenza (X) e Fiscalità (XI). ³⁸

2.2.3.2 Impatti negativi relativi ai diritti umani

Nel capitolo IV le Linee guida introducono inoltre la responsabilità specifica delle multinazionali di rispettare i diritti umani. Ciò significa che le multinazionali sono tenute a evitare violazioni dei diritti umani di altri soggetti, inclusi i lavoratori, essendo inoltre tenute a contrastare gli impatti negativi sui diritti umani cui esse abbiano contribuito (vedere il RIQUADRO 2.4). Questa responsabilità delle imprese in materia di diritti umani si applica indipendentemente dal fatto che uno Stato ospite abbia sottoscritto i trattati sui diritti umani o che sia in grado di rispettare – o che comunque intenda farlo – i propri obblighi in materia di diritti umani. La responsabilità riguarda tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale (vedere oltre) ³⁹.

RIQUADRO 2.4: "Cosa significa l'espressione "Impatti negativi sui diritti umani"? ⁴⁰

Con l'espressione "impatti negativi sui diritti umani", le Nazioni Unite definiscono "un atto che sopprime o riduca la capacità di un individuo di godere dei propri diritti umani".

Una nuova norma globale

I diritti umani appartengono a tutti gli esseri umani in quanto tali. Essi valgono per chiunque, indipendentemente da razza, religione, nazionalità, gruppo etnico, genere, sessualità, disabilità o qualsivoglia altra condizione. In passato il quadro giuridico internazionale in materia di diritti umani imponeva i relativi obblighi esclusivamente a carico degli Stati, ad esclusione di qualsivoglia entità non statale, quali ad esempio le imprese. La situazione ha cominciato a cambiare negli anni '70, con l'adozione delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali (1976) e con la Dichiarazione tripartita ILO di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (1977). Tuttavia non esisteva uno standard generale internazionale sui diritti umani che prevedesse responsabilità a carico delle imprese, situazione che mutò nel giugno 2011, quando il Consiglio Diritti Umani dell'ONU approvò i Principi guida su imprese e diritti umani (si veda la Parte 5.3). I Principi Guida attuano il paradigma delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare, Rimediare", che si compone di tre pilastri: I. Il dovere dello Stato di proteggere i diritti umani; II. La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani; III. La possibilità di accedere a misure di rimedio.⁴¹

La responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani costituisce il nuovo standard di comportamento universale che le imprese sono tenute ad osservare, indipendentemente da dove operino. Questi concetti e raccomandazioni sono stati integrati in un nuovo capitolo sui diritti umani (il Capitolo IV) contenuto nell'Aggiornamento del 2011. Alle imprese è fatto divieto di scegliere a proprio piacimento i diritti che intendono rispettare. Le Linee guida stabiliscono chiaramente che le imprese possono potenzialmente causare impatti negativi su qualunque diritto riconosciuto a livello internazionale anche se, nella pratica, è possibile che l'attenzione debba concentrarsi su quei diritti umani che appaiano maggiormente a rischio (nel contesto di paesi, settori o prodotti specifici), oppure là dove gli impatti appaiano più gravi. La responsabilità delle imprese riguarda quindi tutti i diritti umani.

Le Linee guida raccomandano che le multinazionali rispettino quanto meno i diritti riconosciuti a livello internazionale e sanciti nei seguenti strumenti generali:

- Dichiarazione universale dei diritti umani (1948);
- Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966);
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966);

Il rispetto dei diritti umani è una norma di comportamento universale che le aziende sono tenute ad osservare indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere ai propri obblighi in merito, e senza pregiudizio alcuno di tali obblighi.

– Commento sul Capitolo IV - Diritti umani - delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali

oltre ai principi in materia di diritti fondamentali sanciti nella

- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti fondamentali sul lavoro (1998).

Inoltre le Linee guida sottolineano che laddove le imprese siano coinvolte in impatti negativi a carico di soggetti appartenenti a gruppi o popolazioni specifiche (donne, bambini, lavoratori migranti e relative famiglie, soggetti appartenenti a minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, soggetti con disabilità e indigeni), esse devono tenere conto di altre norme ad hoc che sanciscono i rispettivi diritti specifici riconosciuti a livello internazionale. In particolare, si tratta dei seguenti strumenti:⁴²

- Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979);
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia (1989);
- Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (1990);
- Dichiarazione sui diritti dei soggetti appartenenti a minoranze nazionali etniche, religiose e linguistiche (1992);
- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (2006);
- Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni (2007).

2.2.4 Quali sono le modalità di coinvolgimento delle multinazionali negli impatti negativi?

Le Linee guida identificano tre modalità di coinvolgimento delle multinazionali negli impatti negativi:

a. **Causare:** le imprese possono causare un impatto negativo attraverso le proprie attività, inclusa la catena della fornitura (ad esempio franchising, attività concesse in licenza e subappalto⁴³);

b. **Contribuire:** le imprese possono contribuire ad un impatto negativo attraverso le rispettive attività, inclusa la catena della fornitura (ad esempio franchising, attività concesse in licenza e subappalto);

c. **Essere collegate ad un impatto negativo:** da ultimo, un impatto negativo può essere collegato alle attività di una multinazionale, ai suoi prodotti o ai suoi servizi in virtù di un rapporto commerciale (partner commerciali, organizzazioni della catena della fornitura e altri attori, statali o non statali).⁴⁴

2.2.5 Cosa devono fare le multinazionali per evitare e contrastare gli impatti negativi?

La modalità in cui le multinazionali devono adoperarsi al fine di evitare e contrastare gli impatti negativi dipende dalla portata del loro coinvolgimento:

a. **Interrompere, prevenire, rimediare:** laddove la multinazionale abbia causato o sia a rischio di causare un impatto negativo, questa dovrebbe intervenire per interrompere l'impatto negativo che si sia già verificato, o per prevenire l'impatto negativo prima che si verifichi. Va sottolineato come debba anche "rimediare" agli impatti negativi effettivi (vedere la Parte 2.2.6);

b. **Interrompere, prevenire, rimediare ed esercitare la propria influenza:** laddove la multinazionale abbia contribuito, o sia a rischio di contribuire, ad un impatto negativo, questa dovrebbe avviare misure per interrompere il proprio contributo all'impatto negativo se questo si sia già verificato, o per impedire di contribuirvi. La multinazionale dovrà inoltre fare ricorso al proprio potere di influenza di modo tale che altre entità modifichino le proprie pratiche indebite al fine di "mitigare" (ovvero ridurre) o evitare i rispettivi impatti negativi. Le multinazionali devono inoltre "rimediare", ovvero introdurre correttivi al contributo da esse fornito agli impatti negativi effettivi.

Il potere di influenza di una multinazionale rispetto ai propri partner commerciali non incide in nessun modo sulla responsabilità della multinazionale stessa di contrastare gli impatti negativi. La sua responsabilità viene infatti determinata dall'esistenza dell'impatto da essa stessa causato.

FIGURA 2.1: La responsabilità per gli impatti negativi

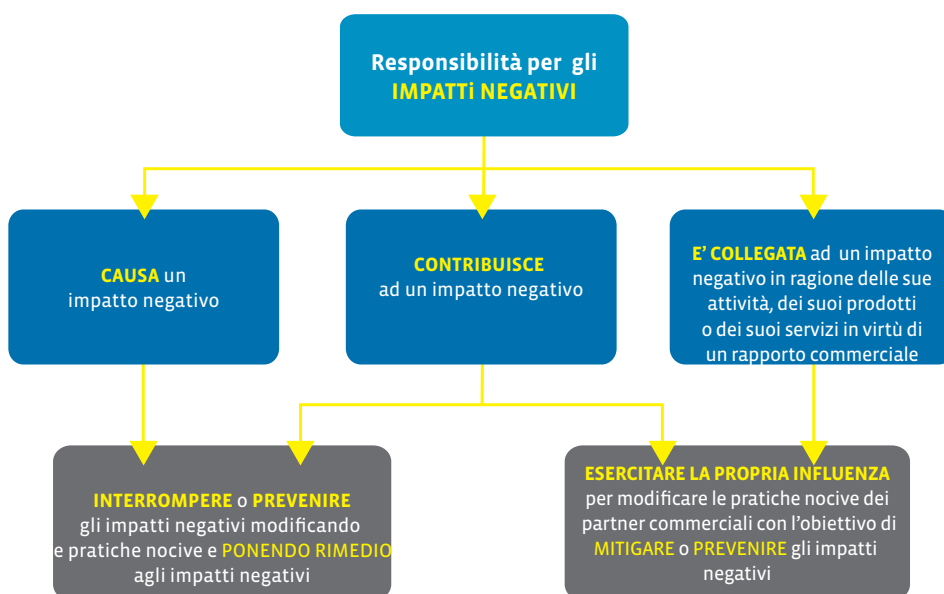


FIGURA 2.2: Comprendere la responsabilità per gli impatti negativi

LIVELLO DI COINVOLGIMENTO?	ESEMPIO?	VERIFICA DELLA RESPONSABILITÀ?	MODALITÀ DI INTERVENTO (RISPOSTE)?
1. ATTIVITÀ PROPRIE: IMPATTI DIRETTI			
1.a. CAUSA un impatto negativo	Svolgimento di una campagna antisindacale all'interno della multinazionale	La multinazionale è in grado di interrompere o di prevenire tutti gli impatti negativi modificando le proprie pratiche antisindacali.	<p>Impatti effettivi Interrompere: Sospendere tutte le pratiche dannose che interferiscono con il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di aderirvi. Remediare:⁴⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assicurare che i lavoratori siano liberi di costituire sindacati e di aderirvi in un ambiente privo di vessazioni, ritorsioni e intimidazioni; - Accordi di libertà di accesso per i sindacati. <p>Impatti potenziali Prevenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redigere e pubblicare una politica dell'impresa in materia di libertà sindacale e di contrattazione collettiva che venga sottoscritta ai livelli più alti dell'impresa; - Promuovere una procedura continua di due diligence sui diritti umani con la partecipazione dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali; - Prevedere garanzie di libertà sindacale; - Educare la direzione d'impresa sui temi della libertà sindacale e della contrattazione collettiva.
2. CATENA DELLA FORNITURA E RAPPORTI COMMERCIALI: IMPATTI INDIRETTI			
2A. CONTRIBUIRE ad uno impatto negativo ⁴⁶	Ricorso eccessivo e obbligatorio allo straordinario in uno stabilimento che rifornisce di apparecchiature elettroniche più di una multinazionale (marchio), senza versare i corrispettivi stabiliti ai sensi di legge.	La multinazionale è in grado di interrompere o di prevenire alcuni, ma non tutti, gli impatti negativi modificando le proprie pratiche.	<p>Impatti effettivi Interrompere: Sospendere le proprie pratiche di acquisto dannose. Remediare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrare i pagamenti dello straordinario retribuiti a livelli illegali; - Ridurre l'orario di lavoro; - Introdurre pause regolari. <p>Esercitare il proprio potere d'influenza e adoperarsi per rafforzarlo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esercitare il proprio potere d'influenza in modo tale che il fornitore modifichi le pratiche che contribuiscono al ricorso allo straordinario obbligatorio; - Collaborare con altri marchi in modo tale da aumentare il proprio potere d'influenza al fine di modificare le procedure di acquisto. <p>Impatti potenziali Prevenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicare la politica dell'impresa in materia di diritti umani; - Includere un impegno in materia di diritti umani all'interno di tutte le politiche e di tutte le procedure, incluse quelle di acquisto; - Promuovere una procedura di due diligence sui diritti umani con la partecipazione dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali; - Intervenire sui salari bassi e sostenere il salario di sussistenza.

Il contenuto delle Linee guida spiega che contribuire a un impatto negativo significa causare, agevolare o incentivare un'altra entità nel causare a sua volta un impatto negativo. La definizione non include i contributi di minore gravità.

RIQUADRO 2.5: Cosa significa il termine "rimedio"?⁴⁷

Per "rimedio" si intende "il processo attraverso il quale si pone rimedio ad un impatto negativo, unitamente agli esiti sostanziali che possano controbilanciare o porre rimedio all'impatto negativo stesso".

- c. **Esercitare la propria influenza** : laddove un impatto negativo, effettivo o potenziale, sia collegato alle attività della multinazionale, ai suoi prodotti o ai suoi servizi in virtù di un rapporto commerciale, la multinazionale dovrà ricorrere alla propria influenza di modo tale che l'altra entità modifichi le proprie pratiche indebite, con l'obiettivo di "mitigare" o prevenire l'impatto negativo.

2.2.6 Qual è la responsabilità delle multinazionali di provvedere a un rimedio? Il concetto di rimedio fa riferimento ai processi posti in essere per porre rimedio ad un impatto negativo, come pure ai rimedi stessi (vedere il RIQUADRO 2.5). Ai sensi delle Linee guida, le multinazionali sono tenute a prevedere legittimi processi di rimedio⁴⁸ o comunque a collaborarvi, e a porre rimedio agli impatti effettivi che esse abbiano causato o ai quali abbiano contribuito.⁴⁹

Tra le possibili procedure di rimedio si annoverano i meccanismi di presentazione

delle istanze a livello operativo introdotti dalle imprese con l'obiettivo di agevolare il dialogo e l'impegno nei confronti di gruppi o di soggetti potenzialmente colpiti dagli impatti negativi in materia di diritti umani.

I meccanismi di presentazione delle istanze devono essere legittimi, trasparenti, accessibili, prevedibili ed equi⁵⁰. Le Linee guida sottolineano come tali meccanismi non debbano erodere il ruolo delle organizzazioni sindacali nell'intervenire sulle vertenze del lavoro⁵¹.

Per quanto non vengano descritti nelle Linee guida, i possibili rimedi includono misure quali la presentazione di scuse, l'indennizzo finanziario o non finanziario o l'ingiunzione atta a evitare il ripetersi degli impatti negativi (vedere il RIQUADRO 2.6).

RIQUADRO 2.6: Un esempio di "Rimedio"?⁵²

Le possibili forme di rimedio includono:

- Presentazione di scuse;
- Rimborso;
- Riabilitazione;
- Indenno finanziario o non finanziario;
- Sanzioni punitive (penali o amministrative, come ad esempio multe)
- Prevenzione del danno, ad esempio attraverso ingiunzioni o garanzia che un evento non abbia a ripetersi.

2.2.7 Qual è la responsabilità delle multinazionali di esercitare il proprio potere d'influenza?

Nel caso in cui una multinazionale contribuisca ad un impatto negativo, oppure qualora le sue attività, i suoi prodotti o i suoi servizi siano collegati ad un impatto negativo in virtù di un rapporto commerciale, la multinazionale ha la responsabilità di esercitare il proprio potere di influenza al fine di garantire che l'altra entità modifichi le proprie procedure indebite, in modo tale da ridurre la portata o il rischio di un impatto negativo; si tratta del concetto di "mitigazione" (vedere i RIQUADRI 2.7 e 2.8).

Le Linee guida identificano una variabilità nel livello del potere d'influenza della multinazionale in base a fattori quali:⁵³

- Caratteristiche del prodotto;
- Numero di fornitori;
- Struttura della catena della fornitura;
- Accordi contrattuali;
- Importanza relativa del fornitore o del partner commerciale (ad esempio, se questo fornisca un prodotto o un servizio per i quali non esista nessuna ragionevole alternativa).

2.2.8 In che modo le multinazionali devono rispondere agli impatti negativi causati dai loro partner commerciali?

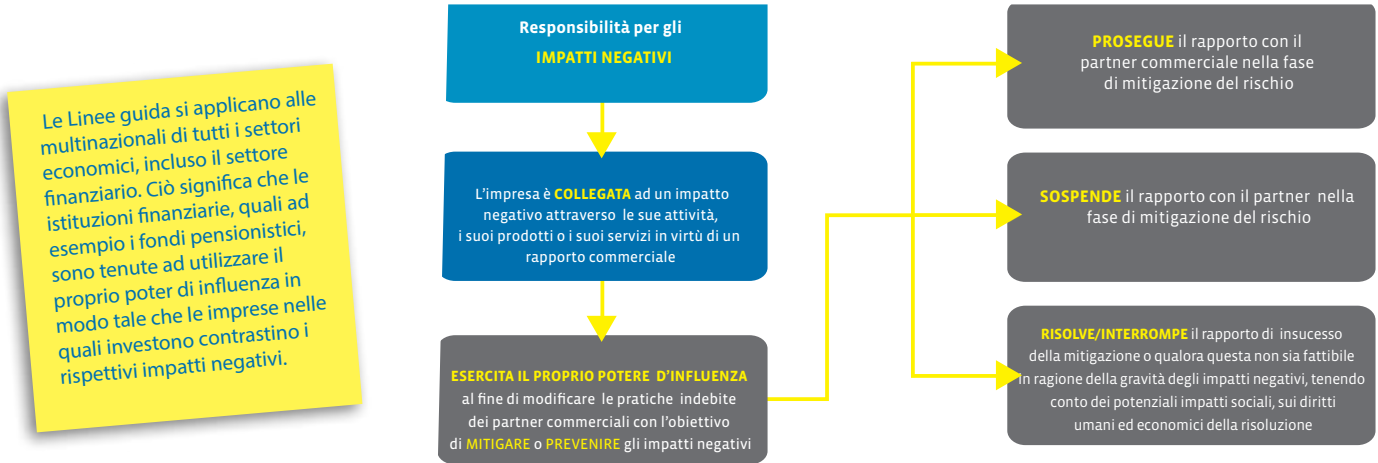
Le Linee guida riconoscono inoltre che la risposta delle multinazionali agli impatti negativi causati dai loro partner commerciali, ivi compresa la possibilità di interrompere il rapporto commerciale, possa variare a seconda dei seguenti fattori:

- entità del proprio potere d'influenza;
- gravità e probabilità degli impatti negativi;

- relativa importanza del partner commerciale per la multinazionale;⁵⁴
- potenziali impatti negativi (inclusi i diritti umani) ed economico della decisione di interrompere il rapporto commerciale.⁵⁵

Le risposte adeguate delle multinazionali agli impatti negativi causati dai propri partner commerciali identificate nelle Linee guida vengono ricapitolate nella FIGURA 2.3 e ulteriormente analizzate nella FIGURA 2.4.⁵⁶

FIGURA 2.3: Comprendere i concetti di Potere di Influenza e di Mitigazione



Le Linee guida si applicano alle multinazionali di tutti i settori economici, incluso il settore finanziario. Ciò significa che le istituzioni finanziarie, quali ad esempio i fondi pensionistici, sono tenute ad utilizzare il proprio poter di influenza in modo tale che le imprese nelle quali investono contrastino i rispettivi impatti negativi.

FIGURA 2.4: Contrastare gli impatti negativi causati dai partner commerciali⁵⁷

	HA POTERE D'INFLUENZA	NON HA POTERE D'INFLUENZA
Rapporto commerciale essenziale	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> • MITIGARE il rischio che l'impatto negativo permanga o si ripeta • In caso di INSUCCESSO 	<p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tentare di AUMENTARE il PROPRIO POTERE D'INFLUENZA • In caso di SUCCESSO tentare di mitigare il rischio che l'impatto negativo permanga o si ripeta • In caso di INSUCCESSO valutare la possibilità di RISOLVERE/INTERROMPERE il rapporto tenuto conto di: <ul style="list-style-type: none"> • i) potenziali impatti negativi sociali ed economici; • ii) gravità dell'impatto
Rapporto commerciale non essenziale	<p>C</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tentare di MITIGARE il rischio che l'impatto negativo permanga o si ripeta • In caso di INSUCCESSO avviare le misure PER PORRE FINE AL RAPPORTO commerciale tenuto conto del potenziale impatti negativi sociali ed economici dell'interruzione del rapporto 	<p>D</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutare le opzioni ragionevoli per rafforzare il potere di influenza al fine di MITIGARE il rischio che l'impatto negativo permanga o si ripeta; • Qualora ciò non sia possibile o in caso di INSUCCESSO, valutare la possibilità di RISOLVERE/INTERROMPERE il rapporto

RIQUADRO 2.7: Cosa significa l'espressione "Potere di influenza"?⁵⁸

Per "potere di influenza" si intende la capacità dell'impresa di far introdurre cambiamenti nelle procedure indebite dell'ente che causi gli impatti negativi (sui diritti umani).

RIQUADRO 2.8: Cosa significa il termine "Mitigazione"?⁵⁹

Impatto negativo effettivo: "Mitigazione" fa riferimento alle misure intraprese con l'obiettivo di ridurre la portata di un impatto negativo (sui diritti umani) effettivo, con la necessità di porre rimedio ad eventuali impatti residuali.

Impatto negativo potenziale: "Mitigazione del rischio" fa riferimento alle misure intraprese per ridurre la probabilità che si verifichi un determinato impatto negativo (sui diritti umani).

RIQUADRO 2.9: Cosa significa l'espressione "Due Diligence"?⁶⁰

Le Linee guida definiscono la due diligence quale "quel processo che, in quanto parte integrante dei sistemi decisionali e di gestione del rischio, permette alle imprese di identificare, prevenire e mitigare il proprio impatto negativo, effettivo e potenziale e di rendere conto del modo in cui affrontano il problema".

2.2.9 Qual è la responsabilità delle multinazionali in merito allo svolgimento delle procedure di Due Diligence?

Secondo le Linee guida, le multinazionali sono tenute a svolgere le procedure di due diligence al fine di onorare la propria responsabilità di evitare e di contrastare:

- impatti negativi su questioni oggetto delle Linee guida;
- impatti negativi in materia di diritti umani.

2.2.9.1 La Due Diligence relativa ad impatti negativi su questioni oggetto delle Linee guida

Il Capitolo II (Principi generali) definisce la responsabilità generale delle multinazionali di essere consapevoli, potendolo dimostrare, di stare adempiendo alla propria responsabilità di evitare gli impatti negativi su questioni oggetto delle Linee guida e di contrastare i vari impatti negativi in cui esse siano coinvolte. Ciò comporta l'introduzione di un processo di gestione del rischio che raccolga le informazioni necessarie al fine di valutare il rischio che si verifichino impatti negativi, identificando gli impatti negativi effettivi e rendendo conto delle modalità in cui tali rischi sono stati affrontati. Questo processo viene denominato "due diligence" (vedere il RIQUADRO 2.9)

2.2.9.2. Due Diligence sui diritti umani

Il Capitolo IV (Diritti umani) definisce la responsabilità specifica delle multinazionali di svolgere una "due diligence sui diritti umani"⁶² nel quadro delle rispettive responsabilità di evitare e contrastare gli impatti negativi sui diritti umani. Le Linee guida identificano le fasi principali della due diligence sui diritti umani (vedere il RIQUADRO 2.10). Le fasi vengono descritte in maggiore dettaglio nella FIGURA 2.5.

Secondo le Linee guida, la due diligence dovrebbe concentrarsi sui rischi delle attività dell'impresa per la società - ambiente, comunità, titolari di diritti, lavoratori, consumatori - e non per l'impresa stessa.

Gli Accordi Quadro Internazionali – accordi globali negoziati tra Global Union Federations e multinazionali – svolgono un ruolo in tutte le fasi della due diligence, mettendo a disposizione una fonte di informazioni sugli impatti negativi, una modalità per tener traccia delle risposte e un meccanismo di rimedio.

RIQUADRO 2.10: Cosa significa l'espressione "Due Diligence sui diritti umani"?⁶³

Le Linee guida definiscono la due diligence sui diritti umani quale un processo che implica "che si valuti l'impatto effettivo e potenziale sui diritti umani, che si integrino i risultati e si agisca di conseguenza, che si attui il monitoraggio delle risposte e che si facciano conoscere le misure adottate per contrastare tale impatto".

FIGURA 2.5: Comprendere la due diligence sui diritti umani⁶⁴

DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI		NOTA DEL TUAC
Oggetto: Cosa determina l'oggetto della due diligence sui diritti umani?	Identificazione degli impatti negativi sui diritti umani che abbiano le seguente caratteristiche: <ul style="list-style-type: none"> • Siano impatti causati dalla multinazionale; • Siano impatti cui la multinazionali abbia contribuito. • Siano impatti collegati all'attività, ai prodotti o ai servizi della multinazionali in virtù di un rapporto commerciale. 	Vedere le Parti 2.2.4-2.2.5 di questa Guida.
Livello: Cosa determina il livello della due diligence sui diritti umani?	<ul style="list-style-type: none"> • La gravità degli impatti negativi effettivi o potenziali; • La natura e il contesto delle attività (paese, regione, settore o prodotto); • La dimensione dell'impresa. 	Il livello della due diligence dovrebbe dipendere dalla gravità degli impatti negativi.
Caratteristiche: Quali sono le caratteristiche della due diligence sui diritti umani?	<ul style="list-style-type: none"> • Si concentra sui rischi causati dalle attività dell'impresa nei confronti di titolari di diritti, e non dell'impresa stessa che. • Siano in corso;⁶⁵ • Coinvolgono i titolari di interessi. 	<p>I titolari di interessi includono i lavoratori.</p> <p>Poichè i rischi di impatti negativi si modificano nel tempo, la due diligence deve essere un processo costante.</p> <p>La due diligence sui diritti umani deve coinvolgere direttamente i soggetti potenzialmente interessati, oltre ai loro legittimi rappresentanti.⁶⁶ Questa definizione include i lavoratori e le rispettive organizzazioni sindacali.</p>
Fasi: In quali fasi si divide la due diligence sui diritti umani?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assumere pubblicamente un impegno nei confronti del rispetto dei diritti umani.⁶⁷ 2. Integrare l'impegno pubblicamente assunto all'interno di tutte le attività dell'impresa.⁶⁹ 3. Identificare gli impatti negativi effettivi e potenziali.⁷⁰ 4. Includere i riscontri ottenuti e operare al fine di evitare e di contrastare agli impatti negativi. 5. Porre remedio agli impatti effettivi, nel caso in cui la multinazionali abbia causato o abbia contribuito a tali impatti. 6. Tenere traccia delle risposte. 7. Comunicare le modalità in cui si sia fatto fronte agli impatti negativi. 	<p>L'impegno assunto nel quadro della politica dell'impresa in materia di diritti umani deve essere approvato ai livelli più alti dell'impresa, sviluppato sulla base del contributo di esperti interni e/o esterni e comunicato internamente ed esternamente.⁶⁸</p> <p>L'impegno assunto in materia di diritti umani deve riflettersi nelle politiche e nelle procedure operative. Questo processo di integrazione deve partire dai vertici dell'impresa.</p> <p>A tale proposito è necessaria un'adeguata assegnazione delle responsabilità e l'introduzione di adeguati processi decisionali.⁷¹ Le possibili risposte agli impatti negativi causati dai partner commerciali sono mostrate nelle FIGURE 2.3 e 2.4.</p> <p>Le multinazionali devono svolgere il ruolo attivo nel porre rimedio agli impatti negativi effettivi, o direttamente, o in collaborazione con altri attori (si veda la Parte 2.2.6).</p> <p>La necessità di tenere traccia delle risposte richiede lo sviluppo di indicatori e il feedback dei detentori di interessi coinvolti.⁷²</p> <p>Le informazioni devono essere adeguate, fornite a scadenza regolare e accessibili.⁷³</p>

2.3 Responsabilità verso i lavoratori

Le raccomandazioni delle Linee guida riguardano diverse categorie di lavoratori (dipendenti, occupati, lavoratori alle dipendenze di); questo significa che il fatto che un determinato gruppo di lavoratori sia coperto dalle Linee guida dipende dalla specifica raccomandazione. In generale, le raccomandazioni si applicano o a “tutti i lavoratori”, oppure a quei lavoratori che si ritenga abbiano “un rapporto di lavoro con la multinazionale”, inclusi i lavoratori a contratto e i lavoratori interinali (vedere il RIQUADRO 2.11).

Tuttavia la responsabilità primaria delle multinazionali, che consiste nell’evitare il coinvolgimento in impatti negativi (su questioni oggetto delle Linee guida) e nel contrastare tali impatti ovunque si verifichino, amplia la responsabilità delle multinazionali, estendendola ai lavoratori della catena della fornitura e ad altri rapporti commerciali (relativamente a quelle raccomandazioni che riguardano il potenziale coinvolgimento della multinazionale in un impatto negativo). Quanto sopra include i lavoratori in imprese in franchising, licenziatari, subappaltatori⁷⁴, oltre ad altri partner commerciali statali o non statali⁷⁵. Questa nuova ed ampliata responsabilità delle multinazionali rispetto ai lavoratori ai sensi delle Linee guida viene riassunta nella FIGURA 2.6.

RIQUADRO 2.11: Ancora sulla responsabilità verso i lavoratori: il rapporto di lavoro indiretto

Il Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali) fa riferimento ai “lavoratori occupati dalla multinazionale” come pure ai “lavoratori alle dipendenze della multinazionale”⁷⁶. Il Commento spiega che questi termini fanno riferimento a lavoratori che “hanno un rapporto di lavoro con la multinazionale”⁷⁷ e che le imprese le quali “desiderino comprendere meglio l’ambito della propria responsabilità ai sensi del Capitolo V” devono fare riferimento ai criteri per la determinazione dell’esistenza di un rapporto di lavoro sanciti nella Raccomandazione¹⁹⁸ dell’ILO, Raccomandazione sui rapporti di lavoro (2006)⁷⁸. Detti criteri sono:

13 (a) il fatto che il lavoro: sia svolto sulla base delle istruzioni e sotto il controllo di un’altra parte; preveda l’integrazione del lavoratore nell’organizzazione dell’impresa; sia svolto esclusivamente o principalmente a vantaggio di un altro soggetto; venga svolto personalmente dal lavoratore; venga svolto all’interno di un orario specifico o in un posto di lavoro concordato o specificato dalla parte che richiede il lavoro; sia di una durata specifica e abbia una determinata continuità; richieda la disponibilità del lavoratore; oppure preveda la messa a disposizione dalla parte che richiede il lavoro di utensili, materiali e macchinari;

(b) versamento periodico di una remunerazione al lavoratore; il fatto che tale remunerazione costituisca l’unica o la principale fonte di reddito del lavoratore; fornitura di pagamenti in natura, come nel caso di cibo, alloggio o trasporto; riconoscimento di prerogative quali ad esempio riposo settimanale e ferie annuali; versamento dalla parte che richiede il lavoro delle spese di viaggio sostenute dal lavoratore per svolgere il lavoro, o l’assenza di rischio finanziario per il lavoratore.

Il Commento al Capitolo V prevede inoltre che le multinazionali sono tenute a “evitare di sostenere, favorire o partecipare a pratiche di impiego mascherato”⁷⁹

FIGURA 2.6: Quali lavoratori?

RACCOMANDAZIONI CHIAVE RELATIVE AI LAVORATORI	PORTATA DELLA RESPONSABILITÀ DELLE MULTINAZIONALI VERSO I LAVORATORI	
	RACCOMANDAZIONI	IMPATTI NEGATIVI ⁸⁰
CAPITOLO II. PRINCIPI GENERALI		
<p>A. 4. Incoraggiare la formazione di capitale umano, in particolare creando opportunità di occupazione e favorendo le opportunità di formazione dei dipendenti.</p> <p>(Il Commento spiega che questa raccomandazione riguarda lo sviluppo della formazione del dipendente, come pure la nozione di non-discriminazione nelle procedure di assunzione e di promozione. Solamente l'ultima parte coinvolge potenzialmente le multinazionali in relazione agli impatti negativi)⁸¹</p>	Dipendenti	Tutti i lavoratori potenzialmente oggetto di discriminazione nelle procedure di assunzione e di promozione, che la multinazionale abbia causato, cui abbia contribuito o alla quale sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali. ⁸²
<p>A. 8. Promuovere fra i lavoratori occupati da imprese multinazionali la consapevolezza delle politiche aziendali e l'adesione alle stesse, attraverso una loro appropriata divulgazione, anche tramite programmi di formazione.</p>	Lavoratori alle dipendenze della multinazionale, inclusi i lavoratori a contratto e i lavoratori interinali secondo la definizione della Raccomandazione ILO R198 (vedere il RIQUADRO 2.11).	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata divulgazione e formazione sulle politiche (ad esempio: diritti umani, salute e sicurezza), che la multinazionale abbia causato, cui abbia contribuito o alla quale sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
<p>A. 9. Astenersi dall'adozione di misure discriminatorie o disciplinari nei confronti di lavoratori che in buona fede riferiscano alla direzione o, se del caso, alle autorità pubbliche competenti, comportamenti contrari alla legge, alle Linee guida o alle politiche dell'impresa.</p>	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata tutela delle denunce in buona fede (il cosiddetto "whistle-blowing"), che la multinazionale abbia causato, cui abbia contribuito o alla quale sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
CAPITOLO V. OCCUPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI		
<p>1. a) Rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di costituire sindacati e organizzazioni di rappresentanza di propria scelta e di aderirvi.</p>	Workers Lavoratori alle dipendenze della multinazionale, inclusi i lavoratori a contratto e i lavoratori interinali secondo la definizione della Raccomandazione ILO R198 (si veda il RIQUADRO 2.11).	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da una violazione del proprio diritto di costituire o di aderire ad un sindacato e del diritto alla contrattazione collettiva, che la multinazionale abbia causato, cui abbia contribuito o alla quale sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
<p>1. b) Rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di farsi rappresentare da sindacati e da altre organizzazioni rappresentative di propria scelta riconosciuti ai fini della contrattazione collettiva e avviare negoziati costruttivi.</p>	Qualunque bambino potenzialmente interessato dalle iniziative volte ad un'effettiva abolizione del lavoro minorile.	Qualunque forma di lavoro minorile che la multinazionale causi, a cui contribuisca o alla quale sia collegata.
<p>1. c) Contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile e adottare misure immediate ed efficaci per garantire, con urgenza, il divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile.</p> <p>(Il Commento spiega che questa raccomandazione fa riferimento al ruolo positivo che le multinazionali possono svolgere nell'intervenire sulle cause alla radice della povertà e sul miglioramento degli standard di istruzione dei bambini. Quanto sopra va al di là del semplice fatto di evitare e contrastare gli impatti negativi).</p>	Qualunque lavoratore potenzialmente interessato dalle iniziative volte ad eliminare tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio, incluso nelle attività della multinazionale.	Tutti i lavoratori potenzialmente coinvolti nel lavoro forzato od obbligatorio, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata.
<p>1. d) Contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio e adottare misure adeguate per impedire il ricorso a qualsiasi forma di lavoro forzato od obbligatorio nelle loro attività.</p>	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da una violazione del proprio diritto alla non discriminazione, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
<p>2. a) Fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari a sostenere la definizione di accordi collettivi efficaci.</p>	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da una violazione del proprio diritto alla contrattazione collettiva risultante da una mancata messa a disposizione dei mezzi necessari, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
<p>2. b) Fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie ai fini di una significativa trattativa sulle condizioni di impiego.</p>	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da una violazione del proprio diritto alla contrattazione collettiva risultante da una mancata divulgazione di informazioni, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.

RACCOMANDAZIONI CHIAVE RELATIVE AI LAVORATORI	PORTATA DELLA RESPONSABILITÀ DELLE MULTINAZIONALI VERSO I LAVORATORI	
	RACCOMANDAZIONI	IMPATTI NEGATIVI ⁸⁰
2. c) Fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti le informazioni che consentano loro di farsi un'opinione esatta e corretta dei risultati dell'entità o se del caso, dell'impresa nella sua globalità.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla indisponibilità di informazioni adeguate sui risultati dell'impresa, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
3. Promuovere la consultazione e la cooperazione fra i datori di lavoro e i lavoratori e i loro rappresentanti su questioni di interesse reciproco.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla impossibilità di consultarsi su questioni di comune interesse, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
4. a) In materia di occupazione e di relazioni industriali, osservare standard non meno favorevoli di quelli osservati da datori di lavoro comparabili nel paese ospitante.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata corresponsione di salari sufficienti a soddisfare le necessità essenziali dei lavoratori e delle rispettive famiglie, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
4. b) Quando le imprese multinazionali operino in paesi in via di sviluppo, dove possono non esistere datori di lavoro comparabili, garantire i migliori salari, i migliori vantaggi e le migliori condizioni di lavoro possibili, nel contesto delle politiche pubbliche. Tali condizioni dovrebbero essere rapportate alla posizione economica dell'impresa, ma per lo meno sufficienti a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata corresponsione di salari sufficienti a soddisfare le necessità essenziali dei lavoratori e delle rispettive famiglie, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
4. c) Adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle loro attività.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata garanzia delle misure di salute e sicurezza sul lavoro, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
5. Nelle loro attività, nella misura più ampia possibile, assumere lavoratori locali e curarne la formazione, allo scopo di migliorare i livelli di competenza, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, con le competenti autorità pubbliche.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dal mancato rispetto delle pari opportunità in materia di formazione, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali. ⁸³
6. Qualora prevedessero di introdurre nelle loro attività cambiamenti capaci di notevoli ripercussioni sull'occupazione, e in particolare nel caso di chiusura di un'unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi, le imprese dovrebbero darne ragionevole preavviso ai rappresentanti dei lavoratori alle loro dipendenze, alle loro organizzazioni e, se del caso, alle autorità pubbliche competenti e cooperare con esse per attenuare il più possibile gli effetti negativi...	Lavoratori alle dipendenze della multinazionale, inclusi i lavoratori a contratto e i lavoratori interinali secondo la definizione della Raccomandazione ILO R198 (si veda il RIQUADRO 2.11).	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da impatti negativi sull'occupazione risultanti dalla mancata concessione di un'opportunità di cooperazione significativa allo scopo di mitigare gli impatti della ristrutturazione o della chiusura di un'unità, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.
7. Nel contesto di trattative svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni di impiego, o laddove i lavoratori esercitassero il loro diritto di organizzazione, non minacciare di trasferire fuori dal paese in questione, in tutto o in parte, un'unità produttiva, né di trasferire in altri paesi i lavoratori dell'unità dell'impresa al fine di influenzare slealmente tali trattative od ostacolare l'esercizio del diritto di organizzarsi.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da impatti negativi in conseguenza di minacce di trasferimento di attività o di lavoratori nel contesto di negoziati in buona fede, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, ivi compresa la catena della fornitura e ulteriori rapporti commerciali.
8. Consentire ai rappresentanti autorizzati dei lavoratori di condurre trattative sulle questioni relative ai contratti collettivi o alle relazioni sindacali e permettere alle parti di consultarsi su temi d'interesse comune con i rappresentanti della direzione autorizzati a prendere decisioni su tali argomenti.	Lavoratori alle dipendenze della multinazionale, inclusi i lavoratori a contratto e i lavoratori interinali secondo la definizione della Raccomandazione ILO R198 (vedere il RIQUADRO 2.11).	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati da una violazione del proprio diritto alla contrattazione collettiva, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, ivi compresa la catena della fornitura e ulteriori rapporti commerciali.
CAPITOLO VI. AMBIENTE		
7. Fornire ai lavoratori un'istruzione e una formazione adeguate sui temi relativi alla salute e alla sicurezza ambientale, compresa la manipolazione di materiali pericolosi e la prevenzione degli incidenti ambientali, così come agli aspetti più generali della gestione ambientale, quali le procedure di valutazione di impatto ambientale, le relazioni pubbliche e le tecnologie ambientali.	Lavoratori	Tutti i lavoratori potenzialmente danneggiati dalla mancata disponibilità di istruzione e formazione adeguate su ambiente, salute e sicurezza, che la multinazionale causi, a cui contribuisca o a cui sia collegata, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali.

PARTE 3. Usare le Linee Guida dell'OCSE

La terza parte presenta alcuni esempi di questioni sindacali sulle quali è possibile intervenire utilizzando le Linee guida



3.1 Diritti sindacali

3.1.1. Quali sono le possibilità di utilizzo delle Linee guida?

La maggioranza dei casi collegati a questioni sindacali (circa il 65%) denunciati ai sensi delle Linee guida hanno riguardato il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di aderirvi e di procedere alla contrattazione collettiva. Le Linee guida possono essere invocate per difendere i diritti sindacali dei dipendenti, dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo e dei lavoratori degli altri segmenti della catena della fornitura.

3.1.2. Quali sono le responsabilità delle multinazionali ai sensi delle Linee guida?

Secondo le Linee guida le multinazionali hanno le seguenti responsabilità:

- Rispettare il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato e di aderirvi;
- Rispettare il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva;
- Fornire i mezzi necessari al fine di agevolare la definizione di contratti collettivi efficaci;
- Fornire informazioni necessarie allo svolgimento di trattative significative sulle condizioni di impiego;
- Rendere pubblica una politica aziendale sui diritti umani che preveda l'impegno a rispettare il diritto di costituire un sindacato o di aderirvi e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Svolgere una procedura di due diligence sui diritti umani al fine di evitare il coinvolgimento in violazioni del diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di aderirvi e il diritto alla contrattazione collettiva, con l'obiettivo di contrastare tali impatti laddove abbiano a verificarsi, anche nella catena della fornitura e in altri rapporti commerciali;
- Coinvolgere i lavoratori e le organizzazioni sindacali nello svolgimento della due diligence sui diritti umani;⁸⁴
- Interrompere le pratiche indebite che causino o contribuiscano a violazioni dei diritti sindacali;
- Rimediare a violazioni effettive dei diritti sindacali, laddove la multinazionale abbia causato tali violazioni o vi abbia contribuito;

RIQUADRO 3.1: Quali diritti umani? Diritti sindacali

Diritto alla Libertà sindacale

ICCP (Patto Internazionale sui diritti civili e politici - Articolo 22)⁸⁵
Dichiarazione ILO del 1998 (Articolo 2)⁸⁶

Diritto di costituire e di aderire a un sindacato

ICESCR (Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali - Articolo 8)⁸⁷

Diritto alla contrattazione collettiva

Dichiarazione ILO del 1998 (Articolo 2)

© Crozet M./ILO



- Esercitare il proprio potere di influenza in modo tale che i partner commerciali mitigino o prevenano le violazioni dei diritti sindacali, laddove la multinazionale abbia contribuito o sia comunque collegata a tali impatti negativi;
- Comunicare le modalità in cui si sia fatto fronte alle violazioni dei diritti sindacali.

3.1.3. Su quali temi è possibile un intervento?

I temi sui quali è possibile intervenire secondo le Linee guida sono tra l'altro i seguenti:

- campagne antisindacali;
- interferenza con il diritto dei lavoratori di costituire un sindacato o di aderirvi;
- ritorsioni contro sindacalisti (riduzione delle ore, misure disciplinari, discriminazione nell'assunzione,

RIQUADRO 3.2: Un esempio di diritti sindacali: Benin e Canada

Nel novembre del 2010 il sindacato internazionale del settore agro-alimentare, hotel, ristorazione, catering, tabacco e lavoratori assimilati (IUF) presentò una denuncia al PCN francese secondo la quale la catena alberghiera ACCOR aveva violato il diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva in Benin e in Canada. In Benin la direzione si era rifiutata di avviare negoziati sulla contrattazione collettiva e aveva unilateralmente introdotto una nuova politica in materia salariale. In Canada la direzione aveva avviato una serie di attività antisindacali, tra cui misure di ritorsione nei confronti di sindacalisti presso tre hotel non sindacalizzati in cui i lavoratori tentavano di ottenere il riconoscimento sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva. Il PCN francese accettò l'incarico tentando di risolvere il caso senza fornire una mediazione. Le informazioni più recenti sono pubblicate sul sito del TUAC, il Comitato Consultivo Sindacale presso l'OCSE, all'indirizzo <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=142>.

attribuzione di mansioni lavorative, licenziamento, misure in materia di retribuzione, prestazioni, promozioni, trasferimento o riallocazione, formazione e pensionamento) (vedere il RIQUADRO 3.2);

- rifiuto dell'impresa di riconoscere il sindacato;
- rifiuto dell'impresa di procedere alla contrattazione collettiva (vedere il RIQUADRO 3.2);
- mancata divulgazione da parte dell'impresa di quelle informazioni necessarie ai rappresentanti dei lavoratori per la conduzione di negoziati costruttivi sulle condizioni di lavoro;
- mancata fornitura ai rappresentanti dei lavoratori dei mezzi necessari per la definizione di contratti collettivi efficaci;
- mancato svolgimento di una due diligence sui diritti umani

3.1.4. Quali sono le norme di riferimento?

RIQUADRO 3.4: Quali norme? Altri strumenti relativi ai diritti sindacali

Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966)

Articolo 22 1.: Ogni individuo ha diritto alla libertà di associazione, che include il diritto di costituire dei sindacati e di aderirvi per la tutela dei propri interessi.

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966)

Articolo 8 ... 1. a) il diritto di ogni individuo di costituire con altri dei sindacati e di aderire al sindacato di sua scelta...

Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro (1998)

Articolo 2: ... rispettare, promuovere e realizzare, in buona fede... , i principi riguardanti i diritti fondamentali...:

a) libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva...

Convenzione dell'ILO sulla libertà sindacale e sulla protezione del diritto sindacale (1948) (N. 87)⁹⁰

Convenzione dell'ILO sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949) (N. 98)⁹¹

Convenzione dell'ILO sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (N. 111)⁹²

Dichiarazione tripartita ILO di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (1977, Revisione 2006)⁹³

Relazioni industriali: Articoli 41-56.

RIQUADRO 3.3: Quali norme? Le Linee guida dell'OCSE - Diritti sindacali

CAPITOLO IV. Diritti umani

1. Rispettare i diritti umani, il che significa evitare di violare i diritti umani di altri e contrastare l'impatto negativo sui diritti umani in cui esse siano coinvolte.
2. Nel contesto delle proprie attività, evitare di avere un qualsiasi impatto negativo sui diritti umani o di contribuirvi e contrastare tale impatto quando si verifica.
3. Cercare di prevenire o mitigare l'impatto negativo sui diritti umani direttamente correlato, per via di un rapporto commerciale, alle loro attività imprenditoriali, ai loro prodotti o ai loro servizi, anche se esse non contribuiscono a tale impatto.
4. Adottare una politica che le impegni al rispetto dei diritti umani.
5. Mettere in atto una due diligence in materia di diritti umani, in misura adeguata alla dimensione, alla natura e al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatto negativo contro i diritti umani.
6. Provvedere o cooperare attraverso meccanismi legittimi volti a porre rimedio all'impatto negativo sui diritti umani, quando i risultati che esse ne sono la causa o vi hanno contribuito.

CAPITOLO V. Occupazione e relazioni industriali

1. a) Rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di costituire sindacati e organizzazioni di rappresentanza di propria scelta e di aderirvi;
1. b) Rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di farsi rappresentare da sindacati e da altre organizzazioni rappresentative di propria scelta riconosciuti ai fini della contrattazione collettiva e avviare, sia individualmente sia tramite le associazioni dei datori di lavoro, negoziati costruttivi con tali rappresentanti allo scopo di concludere accordi sui termini e sulle condizioni d'impiego.
1. e) ispirarsi, in tutte le loro attività, al principio di pari opportunità e di parità di trattamento sul lavoro e non praticare la discriminazione nei confronti dei propri lavoratori in materia di impiego o professione, per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, cittadinanza, estrazione sociale o altra circostanza.⁸⁸

Commento sulla Raccomandazione V.1.e)

54. Il riferimento al principio di non discriminazione in materia di impiego o professione contenuto nel paragrafo 1e si applica a termini e condizioni di assunzione, assegnazione delle mansioni, licenziamento, salario e prestazioni, promozione, trasferimento o riallocazione, fine del rapporto, formazione e pensionamento. L'elenco delle forme di discriminazione vietate, tratto dalla Convenzione 111 dell'ILO del 1958, dalla Convenzione 183 sulla protezione della maternità del 2000, dalla Convenzione 159 sul reinserimento professionale e l'occupazione di persone disabili del 1983, dalla Raccomandazione 162 sui lavoratori anziani del 1980 e dalla Raccomandazione 200 concernente l'HIV/AIDS e il mondo del lavoro del 2010, stabilisce che qualsivoglia distinzione, esclusione o preferenza su tali basi costituisca una violazione delle Convenzioni, delle Raccomandazioni e dei Codici. Ai fini delle Linee Guida, l'espressione "altra circostanza" si riferisce all'attività sindacale e alle caratteristiche personali, quali età, disabilità, gravidanza, stato civile, orientamento sessuale o sieropositività all'HIV.⁸⁹

- 2.a) Fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari a sostenere la definizione di accordi collettivi efficaci.
- 2.b) Fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie ai fini di una significativa trattativa sulle condizioni di impiego.
8. Consentire ai rappresentanti autorizzati dei lavoratori di condurre trattative relative ai contratti collettivi o alle relazioni sindacali e permettere alle parti di consultarsi su temi di comune interesse con i rappresentanti della direzione autorizzati ad assumere decisioni in proposito.

Le norme di riferimento delle Linee guida sono elencate nel RIQUADRO 3.3:

- Capitolo IV (diritti umani): tutte le norme;
- Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali): paragrafi 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) e 8. I riferimenti e le norme di altri importanti strumenti sono elencati nel RIQUADRO 3.4.

3.2 Ristrutturazioni e chiusure

3.2.1. Quali sono le possibilità di utilizzo delle Linee guida?

Quasi un terzo dei casi collegati a questioni sindacali (circa il 30%) denunciati ai sensi delle Linee guida hanno riguardato la ristrutturazione o la chiusura di unità/stabilimenti e la mancata consultazione dei lavoratori e/o delle organizzazioni sindacali, la mancata divulgazione di informazioni o la mancanza di un preavviso ragionevole da parte delle imprese.

3.2.2. Quali sono le responsabilità delle multinazionali ai sensi delle Linee guida?

Secondo le Linee guida le multinazionali hanno le seguenti responsabilità:

- Fornire informazioni ai lavoratori e ai rispettivi rappresentanti che permettano di ottenere un quadro equo e veritiero dei risultati dell'unità e/o dello stabilimento e dell'impresa;
- Divulgare informazioni tempestive e accurate sulle attività, la struttura, la situazione finanziaria e i risultati dell'impresa nel suo insieme e delle varie attività e/o aree geografiche;
- Promuovere la consultazione e la cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori su questioni di comune interesse;
- Informare con ragionevole preavviso i lavoratori e le organizzazioni sindacali in merito alle modifiche operative che comportino importanti impatti

RIQUADRO 3.5: Un esempio di ristrutturazione/chiusura: il Perù⁹⁴

Nel marzo 2009 la Central Nacional de la Mujer Minera del Peru e la confederazione sindacale nazionale CUT PERU presentarono una denuncia al PCN peruviano riguardo al licenziamento di 47 minatori presso l'unità mineraria di Rosaura di proprietà della Perubar S.A., società controllata dalla Swiss MNE, Glencore AG. La denuncia riguardava la mancata informazione e consultazione dei lavoratori da parte della Perubar in merito alla propria decisione, oltre al fatto che l'azienda non aveva fornito le motivazioni che l'avevano indotta alla chiusura della miniera di Rosaura. Il PCN peruviano respinse la denuncia sostenendo che erano in corso procedure legali (si veda la Parte 4.1.1), ma si adoperò per ottenere una mediazione nel corso del procedimento legale.

La Dichiarazione tripartita dell'ILO sulle imprese multinazionali può essere un utile strumento per la comprensione delle Linee guida, in virtù della sua maggiore articolazione.

– Commento sul Capitolo V - Occupazione e relazioni industriali delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali

sull'occupazione;

- Fornire l'opportunità di una cooperazione significativa con i lavoratori e con i rappresentanti dei governi, con l'obiettivo di ridurre gli impatti negativi sull'occupazione di processi di ristrutturazione e/o di chiusura, ivi compreso attraverso l'invio di preavvisi;
- Svolgere una procedura di due diligence al fine di evitare e di contrastare gli impatti negativi sull'occupazione risultanti dai processi di ristrutturazione e/o di chiusura, ivi compresa la catena della fornitura e altri rapporti commerciali;
- Rimediare agli impatti negativi sull'occupazione risultanti dalla ristrutturazione e/o dalla chiusura, laddove la multinazionale abbia causato o abbia contribuito a tali impatti, ivi compreso nella catena della fornitura;
- Esercitare il proprio potere di influenza di modo tale che i partner commerciali mitigano gli impatti negativi





sull'occupazione risultanti dalla ristrutturazione e/o dalla chiusura, laddove la multinazionale abbia contribuito o sia comunque collegata a tali impatti negativi.

3.2.3. Su quali temi è possibile un intervento?

I temi sui quali è possibile intervenire secondo le Linee guida sono tra l'altro i seguenti:

- Mancata divulgazione di informazioni sui risultati dell'unità o dell'impresa;
- Mancato invio di un preavviso ragionevole in merito alla ristrutturazione e/o alla chiusura;
- Mancato svolgimento di una procedura di due diligence con l'obiettivo di identificare e contrastare gli impatti negativi sull'occupazione dei lavoratori coinvolti nel processo di ristrutturazione e/o di chiusura;
- Mancata collaborazione con le organizzazioni sindacali al fine di mitigare gli impatti negativi sull'occupazione dei processi di ristrutturazione e/o di chiusura;
- Mancato intervento di rimedio laddove la multinazionale abbia causato o abbia contribuito all'impatto negativo sull'occupazione;
- Mancato ricorso al potere di influenza al fine di indurre i partner commerciali a mitigare gli impatti negativi sull'occupazione, laddove la multinazionale abbia contribuito o sia comunque

RIQUADRO 3.6: Un esempio di ristrutturazione/chiusura: Belgio⁹⁵

Nel gennaio 2011 il PCN belga rilevò che la società Brink's operante nel settore della sicurezza non aveva fornito ai rappresentanti dei lavoratori informazioni adeguate sul processo di ristrutturazione, né aveva fornito un preavviso ragionevole della vendita di parte di Brink's Belgio. Il PCN belga raccomandò al Gruppo Brink's di promuovere il rispetto delle Linee guida all'interno di tutte le imprese del Gruppo, con particolare riferimento alle disposizioni relative alla divulgazione di informazioni di carattere economico e finanziario, secondo modalità tempestive e trasparenti.

RIQUADRO 3.7: Quali norme? Le Linee guida dell'OCSE – Ristrutturazioni/Chiusure

CAPITOLO II. Principi generali

A. 10. Mettere in atto una due diligence basata sul rischio, ad esempio integrandola nei sistemi di gestione del rischio d'impresa, al fine di identificare, prevenire e mitigare l'impatto negativo, potenziale o effettivo, descritto ai paragrafi 11 e 12 e rendere conto di come tale impatto viene affrontato...

A. 11. Evitare di provocare o contribuire con le proprie attività all'impatto negativo nelle materie trattate dalle Linee Guida e prendere le misure opportune quando tale impatto si verifici.

Commento sulla Raccomandazione II. A. 11

17. Che le attività delle imprese non provochino né favoriscano un impatto negativo nelle materie trattate dalle Linee Guida è imperativo che vale anche per le loro attività nella catena della fornitura. I rapporti all'interno della catena della fornitura assumono le forme più varie, come, ad esempio, attività in franchising, su licenza o in subappalto...

A. 12. Cercare di prevenire o minimizzare un impatto negativo quando, pur non avendo contribuito a provocarlo, tale impatto sia tuttavia direttamente legato alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro servizi in virtù di un rapporto commerciale. Con ciò non si intende trasferire la responsabilità dall'entità che ha causato un impatto negativo all'impresa con cui essa intrattiene un rapporto commerciale.

Commento sulla Raccomandazione II. A. 12

14. ... Il termine "rapporto commerciale" comprende le relazioni di partenariato, le entità della catena della fornitura e qualunque altra organizzazione, statale o meno, direttamente legata alle attività, ai prodotti o ai servizi dell'impresa

CAPITOLO III. Divulgazione di informazioni

1. Le imprese dovrebbero assicurarsi che siano regolarmente e debitamente divulgate informazioni tempestive e affidabili sulla loro attività, struttura e situazione finanziaria, sui loro risultati, sulla proprietà e sul governo d'impresa. Queste informazioni dovrebbero riguardare tanto l'impresa nel suo complesso quanto, se del caso, singoli settori di attività o aree geografiche.

CAPITOLO V. Occupazione e relazioni industriali

2. c) Fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti le informazioni che consentano loro di farsi un'opinione esatta e corretta dei risultati dell'entità o, se del caso, dell'impresa nella sua globalità.

3. Promuovere la consultazione e la cooperazione fra datori di lavoro, lavoratori e i rispettivi rappresentanti su questioni di comune interesse.

Commento sulla raccomandazione V.3

56. Il riferimento a forme consultive di partecipazione dei lavoratori di cui al paragrafo 3 del capitolo è ripreso dalla Raccomandazione 94 dell'ILO del 1952, che riguarda la consultazione e la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori a livello d'impresa. Esso è parimenti conforme ad una disposizione della Dichiarazione tripartita dell'ILO.

6. Qualora prevedessero di introdurre nelle loro attività cambiamenti capaci di notevoli ripercussioni sull'occupazione, ed in particolare nel caso di chiusura di un'unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi, le imprese dovrebbero darne ragionevole preavviso ai rappresentanti dei lavoratori alle loro dipendenze, alle loro organizzazioni e, se del caso, alle autorità pubbliche competenti e cooperare con esse per attenuare il più possibile gli effetti negativi. Tenendo conto delle specifiche circostanze di ciascun caso, sarebbe auspicabile che la direzione informasse gli interessati prima di assumere la decisione finale. Anche altri mezzi potrebbero essere impiegati per instaurare una cooperazione costruttiva volta ad attenuare gli effetti di tali decisioni.

collegata a tali impatti negativi.

3.2.4. Quali sono le norme di riferimento? Le norme di riferimento delle Linee guida sono riportate nel RIQUADRO 3.7:

- Capitolo II (Principi generali): par. A.10, A.11 e A.12;
- Capitolo III (Divulgazione di informazioni): par. 1;
- Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali): par. 2.c), 3 e 6.

3.3 Salute e sicurezza

3.3.1. Quali sono le possibilità di utilizzo delle Linee guida?

Le raccomandazioni in materia di salute e sicurezza contenute nelle Linee guida possono essere utilizzate dai lavoratori nelle attività dirette di una multinazionale, come pure dai lavoratori della catena della fornitura e di altri partner commerciali potenzialmente interessati dagli impatti negativi in materia di salute e sicurezza in cui la multinazionale sia coinvolta.

3.3.2. Quali sono le responsabilità delle multinazionali ai sensi delle Linee guida?

Secondo le Linee guida le multinazionali hanno le seguenti responsabilità:

- Adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle proprie attività;
- Applicare le normative e gli standard settoriali prevalenti, anche qualora ciò non sia richiesto dalle norme nazionali;
- Rispettare il diritto dei lavoratori di sottrarsi ad una situazione lavorativa non sicura;
- Astenersi da rappresaglie nei confronti dei lavoratori che abbiano denunciato violazioni delle leggi in materia di salute e sicurezza o delle Linee guida;
- Adottare una politica in materia di diritti umani che comprenda la salute e la sicurezza;
- Garantire che gli impegni assunti in materia di salute e sicurezza vengano integrati nelle politiche e nelle procedure operative;
- Promuovere la consapevolezza dei lavoratori e il rispetto delle politiche in materia di salute e sicurezza attraverso programmi di divulgazione e di formazione;

RIQUADRO 3.8: Quali diritti umani? Salute e sicurezza

Diritto a condizioni di salute e sicurezza sul lavoro - ICESCR (Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali): Articolo 7

Diritto alla salute - ICESCR (Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali): Articolo 12)

Le imprese possono avere un impatto in pratica sull'intero spettro dei diritti umani riconosciuti internazionalmente

– Capitolo IV, Diritti umani, Linee guida OCSE per le imprese multinazionali

- Svolgere procedure di due diligence al fine di evitare il coinvolgimento in impatti negativi sulla salute e sulla sicurezza e contrastare quegli effetti in cui l'impresa sia coinvolta, ivi compresa la catena della fornitura e i rapporti commerciali;
- Coinvolgere i lavoratori e le organizzazioni sindacali nel processo di due diligence;
- Interrompere le pratiche dannose che causino o contribuiscano a impatti negativi in materia di salute e sicurezza;
- Rimediare a impatti negativi effettivi sulla salute e sulla sicurezza, laddove la multinazionale li abbia causati o vi abbia contribuito;
- Esercitare il proprio potere di influenza affinché i partner commerciali mitigino gli impatti negativi sulla salute e sulla sicurezza da loro provocati, laddove la multinazionale abbia contribuito o sia collegata a tali impatti;
- Comunicare le modalità in cui gli impatti negativi la sicurezza siano stati affrontati.

3.3.3. Su quali temi è possibile un intervento?

I temi su cui è possibile un intervento secondo le Linee guida riguardano tutte le questioni relative alla salute e alla sicurezza, tra cui:

- sicurezza antincendio;
- chiudere i lavoratori nei locali di lavoro per motivi di sicurezza;

RIQUADRO 3.9: Un esempio di salute e sicurezza: BRASILE⁹⁶

Nel maggio del 2006 il sindacato Sipetrol-SP (sindacato dei lavoratori dei derivati del petrolio e del settore minerario dello Stato di Sao Paolo) e la ONG Green Alternative Collective (CAVE) presentarono una denuncia contro Shell ed Esso ai PCN di Brasile e Olanda in ragione della mancata risposta da parte di Shell ed Esso al reclamo del Segretario di Stato alla sanità in relazione alle violazioni di norme di legge federali, statali e municipali in materia di salute e sicurezza correlate con l'emergere di patologie causate dall'esposizione a prodotti contenenti sostanze chimiche pericolose. Il PCN brasiliano accettò la denuncia, ma dichiarò di non essere in grado di promuovere una mediazione tra le parti a causa delle procedure legali già in corso (vedere la Parte 4.1.1.).

RIQUADRO 3.10: Quali norme? Le Linee guida dell'OCSE - Salute e sicurezza

CAPITOLO II. Principi Generali

A.8. Promuovere fra i lavoratori alle dipendenze delle imprese multinazionali la consapevolezza delle politiche aziendali e l'adesione alle stesse, attraverso una loro appropriata divulgazione, anche tramite programmi di formazione.

A.9. Astenersi dall'adozione di misure discriminatorie o disciplinari nei confronti di lavoratori che in buona fede riferiscono alla direzione o, se del caso, alle pubbliche autorità competenti, comportamenti contrari alla legge, alle Linee Guida o alle politiche dell'impresa Par. A.10, A.11 e A.12 (Vedere RIQUADRO 3.7).

CAPITOLO IV. Diritti Umani

Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (Vedere RIQUADRO 3.3).

CAPITOLO V. Occupazione e relazioni industriali

4.c) Adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle loro attività.

Commento alla Raccomandazione V. 4.c)

57. Il riferimento alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro implica che le imprese multinazionali debbano applicare le regolamentazioni e gli standard settoriali vigenti per minimizzare il rischio di infortuni e malattie professionali che possono verificarsi, emergere o registrarsi a causa del rapporto di impiego o in relazione a esso. Le imprese sono incoraggiate a lavorare all'innalzamento del livello di salute e sicurezza sul lavoro nella totalità delle rispettive attività, anche ove ciò non sia formalmente richiesto dalla regolamentazione vigente nei paesi dove esse operano. Esse sono anche incoraggiate a rispettare la possibilità, per i lavoratori, di sottrarsi a una situazione lavorativa qualora sia ragionevole pensare che questa comporti un pericolo imminente e grave per la salute o la sicurezza. La Raccomandazione ILO n. 194 del 2002 riporta un elenco indicativo delle malattie professionali, corredata da codici pratici e da guide di cui le imprese possono tenere conto nell'attuazione di questa raccomandazione delle Linee Guida.⁹⁷

CAPITOLO VI. Ambiente

7. Fornire ai lavoratori un'istruzione e una formazione adeguate sui temi relativi alla salute e alla sicurezza ambientale, compresa la manipolazione di materiali pericolosi e la prevenzione degli incidenti ambientali, così come agli aspetti più generali della gestione ambientale, quali le procedure di valutazione di impatto ambientale, le relazioni pubbliche e le tecnologie ambientali.

Commento alla Raccomandazione VI.7

73. Le imprese hanno un ruolo importante nella formazione e nell'educazione dei propri dipendenti in materia ambientale. Esse sono invitate ad assumere questa responsabilità nel modo più esteso possibile, in particolare nei settori che interessano direttamente la salute e la sicurezza umana.



© Mirza A./ILO

- esposizione a sostanze pericolose, rumore, polvere;
- mancata messa a disposizione di dotazioni di sicurezza adeguate;
- mancato svolgimento di una due diligence in materia di salute e sicurezza.
- mancata messa a disposizione di formazione su questioni relative alla salute e alla sicurezza ambientale, ivi comprese le modalità di manipolazione di sostanze pericolose;

RIQUADRO 3.11: Quali norme? Altri strumenti – Salute e sicurezza

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966)

Articolo 7 ... riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare:...

ii) un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità delle disposizioni del presente patto;...
(b) la sicurezza e l'igiene del lavoro;...

Articolo 12

1. ... riconoscono il diritto di ogni individuo a godere delle migliori condizioni di salute fisica e mentale che sia in grado di conseguire ...

2. Le misure che gli Stati parti del presente Patto dovranno prendere per assicurare la piena attuazione di tale diritto comprenderanno quelle necessarie ai seguenti fini:...

(b) il miglioramento di tutti gli aspetti dell'igiene ambientale e industriale;

Raccomandazione dell'ILO sull'elenco delle malattie professionali, 2002 (N. 194)

Dichiarazione tripartita ILO di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (1977, Revisione 2006)

Safety And Health: Articles 38-40

- ritorsioni contro i lavoratori che in buona fede abbiano denunciato violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza o delle Linee guida.

3.3.4. Quali sono le norme di riferimento?

Le norme di riferimento delle Linee guida sono elencate nel RIQUADRO 3.10:

- Capitolo II (Principi Generali): par. A.8, A.9, A.10, A.11 e A.12;
- Capitolo IV (Diritti Umani): tutte le disposizioni;
- Capitolo V (Occupazione e Relazioni Industriali): par. 4.c);
- Capitolo VI (Ambiente): par. 7.

I riferimenti e le disposizioni di ulteriori strumenti pertinenti sono elencati nel RIQUADRO 3.11.

3.4 Lavoro precario

3.4.1. Qual'è l'uso potenziale delle Linee Guida?

Le Linee Guida possono essere utilizzate per difendere i diritti e migliorare le condizioni di lavoro di qualsiasi lavoratore potenzialmente colpito dagli impatti negativi su questioni trattate dalle Linee Guida in cui è coinvolta l'impresa multinazionale, indipendentemente dal rapporto di lavoro dipendente. Possono essere, inoltre, utilizzate nelle campagne sindacali contro il lavoro precario per contrastare l'utilizzo illecito del contratto di lavoro (vedere RIQUADRO 3.14).

3.4.2. Quali sono le responsabilità delle imprese multinazionali secondo le Linee Guida?

Secondo le Linee Guida, le imprese multinazionali

RIQUADRO 3.12: Quali diritti umani? Lavoro Precario ⁹⁸

Diritto alla Libertà Sindacale
ICCPR (articolo 22) - Dichiarazione OIL del 1998 (articolo 2)

Diritto a formare sindacati e aderire a un sindacato
CESCR (articolo 8)

Diritto alla Contrattazione collettiva
Dichiarazione OIL del 1998 (articolo 2)

Diritto alla non discriminazione nell'impiego e nel lavoro
Dichiarazione OIL del 1998 (articolo 2)

Diritto a godere giuste e favorevoli condizioni di lavoro
ICESCR (articolo 7)

Diritto ad un livello di vita adeguato
(alimentazione, vestiario e alloggio adeguati)
ICESCR (articolo 11)

hanno la responsabilità di:

- Conformarsi alle raccomandazioni delle Linee Guida;
- Evitare di essere coinvolte negli impatti negativi sui lavoratori precari su questioni trattate dalle Linee Guida e intervenire su tali impatti quando si verificano.

3.4.3. Quali questioni possono essere affrontate?

L'intera gamma di questioni trattate dalla Linee Guida che colpiscono i lavoratori in condizioni di lavoro precario può essere affrontata inclusi:

- Diritti umani /diritti sindacali;
- Discriminazione;
- Condizioni di lavoro;
- Salute e sicurezza;

RIQUADRO 3.13: Qual'è il significato di "Lavoro precario"?

Il lavoro precario si riferisce al lavoro che è sia temporaneo (occasionale, stagionale e a termine) o svolto in un rapporto "triangolare" dove il lavoratore è assunto da un'agenzia o da altro intermediario ma che lavora per conto di un'altra impresa. Il lavoro precario è tipicamente caratterizzato da una bassa retribuzione, da poche indennità e da un'alta insicurezza.

RIQUADRO 3.14: Lavoro precario – Pakistan ⁹⁹

Nell'ottobre del 2008 e nel marzo del 2009, il Sindacato internazionale dei lavoratori dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo (IUF) ha presentato due reclami contro la Unilever al PCN nel Regno Unito relativi alle pratiche di impiego adottate in due fabbriche in Pakistan, entrambe basate molto su contratti di lavoro precario. L'IUF ha sostenuto che l'uso illecito di contratti di lavoro precario privasse effettivamente i lavoratori del loro diritto ad essere rappresentati da un sindacato delegato ad un rapporto di contrattazione collettiva con la Unilever, vero datore di lavoro. In seguito alla mediazione fornita dal PCN del Regno Unito, la Unilever ha accettato di trasformare i contratti di lavoro precario in contratti di lavoro diretto e permanente, con un significativo incremento dell'adesione al sindacato in entrambe le fabbriche. In cambio, i sindacati locali hanno accettato di ritirare i ricorsi al tribunale. La positiva soluzione di queste vertenze ha portato al riconoscimento dell'IUF da parte dell'Unilever e ad un formale rapporto negoziale con l'impresa.

RIQUADRO 3.15: Quali disposizioni?

Linee Guida OCSE – Lavoro Precario

Capitolo II. Principi generali

A.1. Contribuire al progresso economico, ambientale e sociale per realizzare uno sviluppo sostenibile. Paragrafi A.10, A.11 e A.12 (vedere RIQUADRO 3.7)

A.13. Oltre a contrastare l'impatto negativo sulle materie trattate dalle Linee Guida, incoraggiare, per quanto possibile, i propri partner commerciali, compresi fornitori e i subcontraenti, ad applicare principi di comportamento imprenditoriale responsabile conformi alle Linee Guida.

Capitolo IV. Diritti umani Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (vedere RIQUADRO 3.3).

Capitolo V. Occupazione Relazioni industriali

Diritti sindacali: paragrafi 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) e 8 (vedere RIQUADRO 3.3); Ristrutturazioni/Chiusure: paragrafo 2.C), 6 (vedere RIQUADRO 3.7); Salute e Sicurezza: paragrafo 4.C) (vedere RIQUADRO 3.10).

4.b) Quando le imprese multinazionali operino in paesi in via di sviluppo, dove possono non esistere datori di lavoro comparabili, garantire i migliori salari, le migliori indennità e le migliori condizioni di lavoro possibili, nel contesto delle politiche pubbliche. Tali condizioni dovrebbero essere rapportate alla posizione economica dell'impresa, ma per lo meno sufficienti a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie.



© Crozet M/ILIO

RIQUADRO 3.16: Quali disposizioni? Altri strumenti – Lavoro precario

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966)

Articolo 22: 1. Vedere RIQUADRO 3.4

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966)

Articolo 7: ...il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare:

a) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori, come minimo:

(i) un equo salario e una equa remunerazione per un lavoro di eguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro;

(ii) un'esistenza decorosa per essi e le loro famiglie in conformità con le disposizioni del presente patto

(b) la sicurezza e la salute sul lavoro;

c) pari opportunità per tutti di essere promossi, nel rispettivo lavoro, alla categoria superiore appropriata, senza altra considerazione che non sia quella dell'anzianità di servizio e delle competenze

(d) il riposo e svago, una ragionevole limitazione delle ore di lavoro, e le ferie periodiche retribuite, nonché la remunerazione dei giorni festivi.

Articolo 8: ... 1 a) Il diritto di ogni individuo di costituire con altri dei sindacati e di aderire al sindacato di sua scelta...

Articolo 11: 1. ...il diritto di ogni individuo ad un livello di vita adeguato per sé e la propria famiglia, che includa un'alimentazione, un vestiario, ed un alloggio adeguati, nonché al miglioramento continuo delle proprie condizioni di vita.

Convenzione OIL per la parità di retribuzione, 1951 (N° 100) ¹⁰¹

Dichiarazione OIL sui Principi e i diritti Fondamentali del Lavoro (1998)

Articolo 2: ... Vedere RIQUADRO 3.4.

Raccomandazione OIL sulle relazioni di lavoro, 2006 (N° 198)

Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica sociale dell'OIL (1977), Revisionata nel 2009

- Condizioni di vita.

3.4.4. Quali sono le disposizioni pertinenti?

Tutte le raccomandazioni che coinvolgono potenzialmente la multinazionale in impatti negativi sui lavoratori sono pertinenti, inclusi (vedere RIQUADRO 3.15):

- il Capitolo II (Principi generali): paragrafi A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13;
- Capitolo IV (Diritti umani): tutte le disposizioni;
- Capitolo V (Occupazione e Relazioni industriali): tutte le disposizioni.

I riferimenti e le disposizioni di altri strumenti pertinenti sono esposti nel RIQUADRO 3.16.

3.5 Lavoratori migranti

3.5.1. Qual'è l'uso potenziale delle Linee Guida?

Le Linee Guida si applicano a tutti i lavoratori che sono potenzialmente colpiti dagli impatti negativi su questioni trattate dalle Linee Guida in cui sono coinvolte le imprese multinazionali, compresa la catena di fornitori, quindi possono essere utilizzate per difendere i diritti e contrastare lo sfruttamento dei lavoratori migranti.

3.5.2. Quali sono le responsabilità delle imprese multinazionali secondo le Linee Guida?

Le Linee Guida riconoscono che i diritti umani dei lavoratori migranti possano essere particolarmente a rischio e che richiedono particolare attenzione (vedere RIQUADRO 3.20)¹⁰¹. Secondo le Linee Guida, le imprese multinazionali hanno la responsabilità di:

- Conformarsi alle raccomandazioni delle Linee Guida;
- Evitare di essere coinvolte negli impatti negativi sui lavoratori migranti sulle questioni trattate dalle Linee Guida e affrontare tali impatti quando si verificano;
- Rispettare i diritti umani dei lavoratori migranti, compresi quelli esposti nella Convenzione sui diritti dei Migranti (1990) (vedi RIQUADRO 3.17 e 3.21).

3.5.3. Quali questioni possono essere affrontate?

Può essere affrontato qualsiasi impatto negativo sui lavoratori migranti su questioni trattate dalle Linee Guida in cui sia coinvolta l'impresa multinazionale, tra cui:

- Discriminazione;
- Condizioni di lavoro;
- Condizioni di vita;
- Blocco dei salari;
- Sequestro del passaporto/documento identità;
- Imposizione illegale di oneri collegati al loro impiego;
- Lavoro schiavo;
- Lavoro forzato;
- Violenza fisica;
- Violenza sessuale;
- Lavoro minorile.

3.5.4. Quali sono le disposizioni pertinenti?

Tutte le disposizioni che coinvolgono potenzialmente le

imprese multinazionali negli impatti negativi sui lavoratori migranti sono pertinenti, inclusi (vedi RIQUADRO 3.20):

Capitolo II (Principi generali): paragrafi A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13;

Capitolo IV (Diritti umani): tutte le disposizioni;

Capitolo V (Occupazione e Relazioni industriali): 1.a), 1.b), 1.c), 1.d), 1.e), 4.b), 4c);

RIQUADRO 3.17: Quali diritti umani? Lavoratori migranti¹⁰²

TUTTI I LAVORATORI MIGRANTI

Diritto alla libertà dalla schiavitù, servitù o dal lavoro forzato o obbligatorio

Articolo 11 (Convenzione sui lavoratori migranti)

Diritto alla privacy

Articolo 14 (Convenzione sui lavoratori migranti)

Diritto alla proprietà

Articolo 15 (Convenzione sui lavoratori migranti)

Diritto a un trattamento non meno favorevole di quello di cui beneficiano i nazionali dello stato di impiego in materia di remunerazione e di altre condizioni di lavoro e termini di impiego

Articolo 25 (Convenzione sui lavoratori migranti)

Diritto ad aderire liberamente a tutti i sindacati

Articolo 26 (Convenzione sui lavoratori migranti)

LAVORATORI MIGRANTI IN POSSESSO DI DOCUMENTI

Diritto a formare associazioni e sindacati nello stato di impiego

Articolo 40 (Convenzione sui lavoratori migranti)

RIQUADRO 3.18: Un esempio? Lavoratori migranti – Paesi Bassi¹⁰³

Nel luglio del 2012, la Confederazione Sindacale dei Paesi Bassi (FNV) ha presentato un'istanza al PCN dei Paesi Bassi concernente la disparità di retribuzione iniqua dei lavoratori migranti provenienti, principalmente, dai paesi dell'Europa dell'est, occupati nei Paesi Bassi. I lavoratori erano stati assunti da agenzie subappaltate da Nuon e Mitsubishi per costruire un nuovo impianto di energia elettrica. La FNV ha sostenuto che i lavoratori migranti dovessero essere pagati come i lavoratori edili olandesi, nel rispetto del contratto collettivo in vigore nel cantiere. Il reclamo sosteneva che, secondo le Linee Guida, la NUON e Mitsubishi avrebbero dovuto incoraggiare i loro subappaltatori ad applicare le Linee Guida e avrebbero dovuto condurre una due diligence al fine di evitare impatti negativi e intervenire sugli impatti in cui erano coinvolti. Le ultime informazioni sono pubblicate nel sito del TUAC: <http://www.tuacoecdmguidelines.org/caseDescription.asp?id=165>

RIQUADRO 3.19: Un esempio? Lavoratori migranti – Argentina¹⁰⁴

Nel giugno del 2011, le ONG Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CEDHA) e SOMO hanno presentato un'istanza al PCN in Olanda concernente le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori temporanei addetti alle operazioni di lavorazione dei semi di mais dell'impresa multinazionale olandese Nidera in Argentina. Il reclamo documentava le violazioni del Capitolo IV (diritti umani) e V (Occupazione e Relazioni industriali) per l'inadeguatezza delle condizioni di vita, l'assenza di norme di igiene e sicurezza, il blocco dei salari, l'intimidazione dei lavoratori che volevano smettere di lavorare nello stabilimento e insufficienti informazioni su termini, condizioni e posto di lavoro. In seguito alla mediazione fornita dal PCN in Olanda, la Nidera si è impegnata a rafforzare le politiche per i diritti umani e a condurre una due diligence in materia di diritti umani.

RIQUADRO 3.20: Quali disposizioni? Linee Guida OCSE – Lavoratori migranti

CAPITOLO II. Principi generali

Par. A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13 (Vedere RIQUADRI 3.7 e 3.15).

CAPITOLO IV. Diritti umani

Par. 1, 2, 3, 4, 5, 6 (vedere riquadro 3.3).

Commenti al Capitolo IV

40. A seconda delle circostanze, le imprese potrebbero dover prendere in considerazione l'adozione di standard supplementari. Ad esempio, le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a gruppi specifici o a popolazioni meritevoli di attenzione particolare, se su tali diritti umani fosse alto il rischio di impatto negativo: A questo proposito, gli strumenti delle Nazioni Unite hanno meglio definito i diritti dei popoli indigeni, delle persone appartenenti a minoranze nazionali, etniche, religiose e linguistiche, delle donne, dei bambini, delle persone disabili, dei lavoratori migranti e delle loro famiglie..."

CAPITOLO V Occupazione e Relazioni industriali

1.a), 1.b), 1.e), 4.b), 4.c) (Vedere RIQUADRI 3.3, 3.10 e 3.15).

1. c) Contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile e adottare misure immediate ed efficaci per garantire, con urgenza, il divieto e l'eliminazione delle peggiori forme del lavoro minorile.

Commenti al Capitolo IV .1.c)

Paragrafo 1c) raccomanda che le imprese multinazionali contribuiscano all'abolizione effettiva del lavoro minorile ai sensi della Dichiarazione OIL del 1998 e della Convenzione OIL 182 concernenti le peggiori forme di lavoro minorile. Gli strumenti OIL di vecchia data sul lavoro minorile sono la Convenzione 138¹⁰⁵ e Raccomandazione 146¹⁰⁶ (entrambe adottate nel 1973) relative all'età minima per l'impiego.

1. d) Contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio e adottare misure adeguate per garantire che lavoro forzato o obbligatorio non esista nelle loro attività
Commenti alla raccomandazione V.1.d)

53. Paragrafo 1d) raccomanda che le imprese contribuiscano all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, altro principio derivato dalla Dichiarazione OIL del 1998. Il riferimento a questo diritto del lavoro fondamentale si basa sulla Convenzione OIL 29 del 1930¹⁰⁷ e alla Convenzione 105 del 1957¹⁰⁸.

4. a) Osservare le norme non meno favorevoli in materia di occupazione e di relazioni industriali di quelle osservate da datori di lavoro comparabili nel paese ospitante.

RIQUADRO 3.21: Quali disposizioni? La Convenzione sui lavoratori migranti

TUTTI LAVORATORI MIGRANTI

Articolo 11:

1. Nessun Lavoratore migrante o membro della sua famiglia può essere tenuto in schiavitù o servitù.
2. Nessun lavoratore migrante o membro della sua famiglia può essere costretto a svolgere un lavoro forzato oppure obbligatorio.

Articolo 14: Nessun lavoratore migrante o membro della sua famiglia può essere oggetto di ingerenze arbitrarie o illegali nella sua vita privata, nella sua famiglia, nel suo domicilio, nella sua corrispondenza o in altre sue modalità di comunicazione...

Articolo 15: Nessun lavoratore migrante o membro della sua famiglia può essere privato arbitrariamente di beni propri...

Articolo 25:

1. I lavoratori migranti devono beneficiare di un trattamento non meno favorevole di quello di cui beneficiano i cittadini dello Stato di impiego in materia di remunerazione e :

(a) Di altre condizioni di lavoro, ovvero ore straordinarie, orari di lavoro, riposo settimanale, congedo pagato, sicurezza, salute, cessazione di impiego, e tutte le altre condizioni di lavoro che, secondo la legislazione e la pratica nazionale sono intese con questo termine ;

(b) Di altre condizioni di impiego, ovvero l'età minima di impiego, le restrizioni al lavoro e tutte le altre questioni che, secondo la legislazione e gli usi nazionali, sono considerati come termini di impiego....

Articolo 26: ...

- (a) partecipare alle riunioni e alle attività dei sindacati e di tutte le altre associazioni create conformemente alla legge,
- (b) aderire liberamente a qualsiasi sindacato o associazione summenzionate...;
- (c) ricorrere all'aiuto e all'assistenza di qualsiasi sindacato o associazione summenzionate.

LAVORATORI MIGRANTI IN POSSESSO DI DOCUMENTI

Article 40:

1. I lavoratori migranti e i membri della loro famiglia hanno il diritto di formare delle associazioni e dei sindacati nello Stato di occupazione....

PARTE 4. Utilizzare il Meccanismo per la Presentazione delle Denunce

La Parte 4 descrive la procedura per la presentazione dei reclami da parte dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) sostenuti dai governi e fornisce una lista di controllo per la presentazione dei reclami.



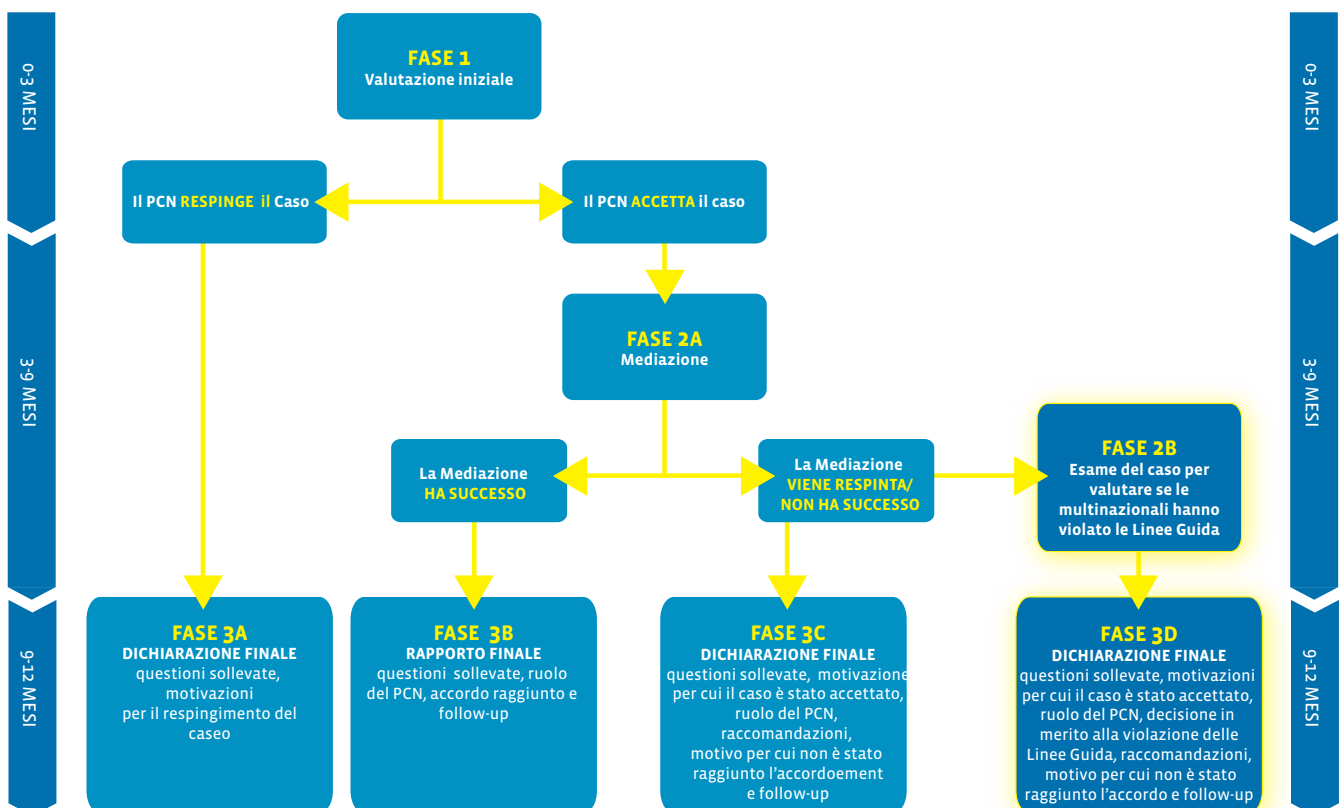
4.1. La procedura di presentazione di reclami ai PCN

Uno dei ruoli principali svolti dai Punti di Contatto nazionali (PCN) sostenuti dai governi è quello di gestire le denunce relative a presunte violazioni delle Linee Guida presentate dai sindacati e dalle ONG. Le Linee Guida descrivono una procedura di reclamo in tre fasi da completare entro un periodo di 12 mesi:¹⁰⁹

- Fase 1: Valutazione iniziale;
- Fase 2: Conciliazione/Mediazione;
- Fase 3: Rapporto finale/Dichiarazione finale.¹¹⁰

Oltre a queste tre fasi, la maggioranza degli PCN¹¹¹ effettua un'analisi nei casi in cui la mediazione viene respinta o fallisce prima di emettere la Dichiarazione Finale. Questa fase non è descritta nelle Linee Guida. L'intera procedura, ivi compresa la fase di analisi, viene delineata nella FIGURA 4.1 e descritta nelle sezioni che seguono.

FIGURA 4.1: Procedura di presentazione di reclami ai PCN



4.1.1 Fase 1: Valutazione iniziale: Verifica se il caso rientra tra quelli previsti ai sensi delle Linee Guida

Valutazione iniziale



Dapprima il PCN effettua una valutazione iniziale per verificare che il caso possa rientrare in quelli previsti ai sensi delle Linee Guida. La fase di valutazione iniziale dovrebbe essere completa entro tre mesi.

4.1.1.1 Cosa fa il PCN?

Tutti i PCN dovrebbero effettuare le seguenti azioni:

- Accusare ricevuta delle denuncia;
- Informare l'impresa multinazionale del reclamo presentato e chiedere una risposta iniziale;
- Richiedere ulteriori informazioni a chi presenta la denuncia, se necessario;
- Informare le Parti in merito all'esito della valutazione iniziale, ivi comprese le ragioni di un eventuale respingimento del caso da parte del PCN.

4.1.1.2 Cosa richiede il PCN?

Perché il caso rientri fra quelli previsti ai sensi delle Linee Guida, il PCN dovrà verificare che:¹¹²

- vi sia un chiaro collegamento fra l'impresa multinazionale e le questioni sollevate dal caso;
- l'impresa multinazionale abbia la sede legale in un paese che ha firmato le Linee Guida;
- le questioni sollevate nel caso siano coperte ai sensi delle Linee Guida;
- il caso rientri nelle competenze del PCN;
- i sindacati che presentano il reclamo abbiano un interesse legittimo nelle questioni;
- il reclamo sia presentato in buona fede – non sia frivolo o vessatorio;
- il caso non pregiudichi gravemente procedimenti legali in corso;
- il PCN possa contribuire all'efficacia delle Linee Guida accettando il caso.

I PCN non dovrebbero respingere il caso per la sola ragione che altri procedimenti (legali) sono stati esperiti, sono in corso o sono disponibili per le parti interessate ...

RIQUADRO 4.1: Ancora sulla valutazione iniziale: procedimenti paralleli

I procedimenti legali paralleli (in tribunale o di altro tipo) sono stati la ragione principale per cui i casi sollevati dal sindacato sono stati respinti in passato. Ai sensi delle Linee Guida del 2011, i PCN non dovrebbero respingere un caso per la sola ragione che altri procedimenti (legali) sono stati esperiti, sono in corso o sono a disposizione delle parti interessate, a meno che la gestione del caso arrechi grave pregiudizio alle Parti interessate da questi procedimenti.¹¹³

RIQUADRO 4.2: Che cosa s'intende per "conciliazione"?¹¹⁵

"Una procedura di risoluzione delle controversie non vincolante in cui il conciliatore svolge un ruolo relativamente diretto nell'effettiva risoluzione di una controversia e fornisce anche consulenza alle Parti su alcune soluzioni formulando proposte per la soluzione della controversia".

RIQUADRO 4.3: Che cosa s'intende per "mediazione"?¹¹⁶

"Un processo volontario e guidato in cui un mediatore competente aiuta le parti a negoziare la soluzione di una controversia. La procedura non è vincolante a meno che o finché le Parti non giungano ad un accordo".

4.1.2 Fase 2A: Conciliazione/Mediazione: soluzione del problema



Nel caso in cui si verifichi una violazione delle Linee Guida in un paese che le abbia firmate, il PCN del paese di destinazione gestirà il caso, ma dovrà cooperare con il PCN del paese di origine.

Una volta che il PCN abbia accettato un caso, offrirà i suoi "buoni uffici" per aiutare le Parti a risolvere le questioni sollevate dal caso, anche fornendo alle Parti accesso alla conciliazione ed alla mediazione.¹¹⁴ Questa procedura dovrebbe essere completa tata entro sei mesi.

4.1.2.1 Cosa fa il PCN?

Le Linee Guida non definiscono le misure coinvolte nel processo di conciliazione/mediazione. Tuttavia, sulla base della prassi esistente, si può prevedere che il PCN possa effettuare quanto segue:

- richiedere il parere di autorità competenti, comprese ambasciate, rappresentanti di imprenditori, lavoratori, ONG o altri esperti;
- consultare l'altro/gli altri PCN interessato/i (PCN del paese di origine o PCN di altri paesi di destinazione);
- organizzare riunioni pre-conciliazione/mediazione con le Parti – congiuntamente o separatamente;
- chiarire le questioni da affrontare nella procedura di conciliazione/mediazione;
- individuare eventuali questioni da mantenere riservate, ad esempio l'identità dei lavoratori;
- individuare le parti da inserire nel processo di conciliazione/mediazione;
- nominare un conciliatore/mediatore neutrale che sia accettabile per entrambe le Parti;
- elaborare un mandato per la procedura di conciliazione/mediazione, ivi compresi obiettivi, regole di base, limiti di riservatezza e calendario.

E' importante rilevare che se si può prevedere che il PCN sostenga i costi della procedura di conciliazione/mediazione, la maggior parte dei PCN non sostiene i costi delle Parti che partecipano alla mediazione.

4.1.2.2 Cosa richiede il PCN?

Sulla base dell'esperienza, si prevede che possa essere chiesto ai sindacati di soddisfare i seguenti requisiti:

- un unico punto di contatto sindacale;
- accordo scritto in cui acconsentono alla procedura di conciliazione/mediazione;
- partecipazione di parti che abbiano il potere di prendere decisioni vincolanti;

La mediazione del caso secondo le Linee Guida dell'OCSE ha fornito al G4S ed all'UNI la possibilità di risolvere una controversia di lunga data a beneficio dell'impresa, dei suoi lavoratori e dei sindacati che li rappresentano. Mentre G4S e UNI hanno infine definito il loro accordo, il coinvolgimento del mediatore ed il processo stesso hanno fornito un incentivo per trovare soluzioni ai difficili problemi presenti nel nostro caso e di concordare su un sistema per risolvere i problemi in futuro. E' stato un punto di svolta nelle nostre relazioni.

– Christy Hoffman, vice Segretario Generale, UNI Global Union

RIQUADRO 4.4: Ancora su conciliazione e mediazione: prassi dei PCN

Quanto alle procedure di conciliazione/mediazione, i PCN ricadono in due grandi categorie. La prima, che comprende Regno Unito e Stati Uniti, nomina un conciliatore/mediatore professionista esterno per portare avanti la procedura. Nel caso del secondo gruppo, che comprende Germania, Norvegia ed Olanda, i PCN effettuano la procedura essi stessi. Inoltre, alcuni PCN hanno un'esperienza relativamente scarsa nel campo della conciliazione/mediazione. A causa delle diversità in termini di prassi ed esperienza, è probabile che gli standard in materia continuino a variare da un PCN all'altro.

RIQUADRO 4.5: Ancora su conciliazione e mediazione: Riservatezza

I sindacati convengono sul fatto che le Parti debbano rispettare il principio di riservatezza durante la procedura di conciliazione/mediazione. Tuttavia, un numero limitato di PCN ritengono che la sostanza della denuncia stessa debba essere tenuta riservata ed il fatto di renderla pubblica costituisca "malafede". La posizione sindacale, che si basa sulle Linee Guida¹¹⁷, è che la riservatezza si applichi soltanto nel momento in cui sono in corso le procedure di conciliazione/mediazione, a meno di circostanze eccezionali, ad esempio quando chi presenta il reclamo è a rischio o quando le Parti stesse convengono sul fatto che la riservatezza possa meglio servire all'attuazione delle Linee Guida.

RIQUADRO 4.6: Un esempio. Conciliazione e mediazione¹¹⁸

Nel 2006, L'UNI Global Union ha presentato una denuncia al PCN del Regno Unito riguardante presunte violazioni delle Linee Guida da parte del G4S nella Repubblica Democratica del Congo (DRC), Malawi, Mozambico e Nepal. Le questioni sollevate comprendevano il diritto dei lavoratori a far parte di un sindacato, la corresponsione del salario minimo e la remunerazione dello straordinario. Prima della procedura di conciliazione, alle Parti fu chiesto di confermare che avrebbero attuato le raccomandazioni del conciliatore nel caso in cui non si fosse giunti ad alcun accordo. Ciò ha fornito un incentivo per entrambe le Parti ad addivenire ad un accordo. A seguito del dialogo attivato dal PCN del Regno Unito, UNI Global Union ed G4S hanno firmato nel 2008. un Accordo Quadro Globale.

- volontà di partecipare alla procedura di conciliazione/mediazione in “buona fede” – in altri termini, impegnarsi in un dialogo volto a raggiungere un accordo;
- impegno a rispettare l’obbligo di riservatezza mentre è in corso la procedura di conciliazione/mediazione;
- avere le risorse per finanziare i costi di partecipazione alla procedura se non sostenuti dall’PCN.

4.1.3 Fase 2B: Esame: Quando la procedura di conciliazione/mediazione fallisce



Il successo della conciliazione/mediazione non è garantito. Una delle due parti può rifiutarsi di partecipare alla mediazione (molte imprese multinazionali lo hanno fatto in passato) oppure la parti possono partecipare alla mediazione ma non riuscire a giungere ad un accordo. Ne caso in cui la conciliazione/mediazione venga respinta o fallisca, la migliore prassi per i PCN è quella di effettuare un esame del caso per valutare se vi sia stata una violazione delle Linee Guida. Tuttavia, un numero limitato di PCN non effettuerà questo esame (vedere il Riquadro 4.7).

4.1.3.1 Cosa fa il PCN?

Le Linee Guida non contengono alcuna descrizione della fase di esame. Sulla base della prassi attuale dei PCN, i sindacati possono prevedere che i PCN: effettuino un’istruttoria, che comprenda ambasciate, funzionari di governo nel paese di destinazione e rappresentanti di imprenditori, lavoratori, ONG ed altre organizzazioni intergovernative quali l’OIL;

4.1.3.2 Cosa richiede il PCN?

Si prevede che ai sindacati possa essere chiesto quanto segue:

- risposte tempestive alle richieste d’informazioni;
- Informazioni precise e comprovate.

Riquadro 4.7: Ulteriori informazioni sull’esame

Tutti i PCN convengono sul fatto che la soluzione del problema tramite conciliazione/mediazione è il fulcro della procedura del PCN. L’impostazione basata sulla soluzione del problema consente ai PCN d’individuare opportunità “per attuare lo spirito delle Linee Guida” spesso andando al di là delle questioni sollevate nel reclamo iniziale¹¹⁹. Tuttavia, i PCN non convengono su cosa fare quando la conciliazione/mediazione non ha successo. La prassi è divisa fra la maggioranza dei PCN che vuole effettuare un esame per valutare se vi sia stata una violazione delle Linee Guida e quelli che non vogliono farlo. Il TUAC ritiene essenziale che tutti i PCN effettuino un esame nel caso in cui la conciliazione/mediazione non abbia successo. La minaccia sullo sfondo di un possibile esame funge da “bastone” che aiuta a portare le imprese multinazionali al tavolo della mediazione. Senza di essa il sistema dei PCN è intrinsecamente debole. Inoltre, possono esserci casi in cui l’unica risposta appropriata è che il PCN esamini il caso e valuti se vi sia stata violazione delle Linee Guida.

Riquadro 4.8. Un esempio: l’esame¹²⁰

Nell’agosto del 2008, in risposta ad una denuncia presentata dall’ONG Global Witness nei confronti delle operazioni di Afrimex nella Repubblica Democratica del Congo (DRC), il PCN del Regno Unito ha effettuato un esame del caso ed ha concluso che Afrimex “aveva mancato di contribuire allo sviluppo sostenibile della regione, di rispettare i diritti umani o di convincere i partner commerciali ed i fornitori ad aderire alle Linee Guida” e che “Afrimex non applicava una sufficiente due diligence alla catena di fornitura e non aveva adottato misure adeguate per contribuire all’abolizione del lavoro minorile e del lavoro forzato nelle miniere né adottato misure atte ad avere effetto sulle condizioni nelle miniere”.

4.1.4 Fase 3: Rapporti /Dichiarazioni Finali: Comunicazione e diffusione

0-3 MESI

3-9 MESI

9-12 MESI

La fase finale del processo dei reclami implica l'emissione del Rapporto Finale/Dichiarazione Finale da parte del PCN.¹²¹ Il contenuto del Rapporto Finale/Dichiarazione Finale varia a seconda che le parti siano giunte o meno ad un accordo e che il PCN abbia effettuato un esame del caso qualora la mediazione non abbia avuto successo. In tutti i casi, indipendentemente dall'esito, il PCN deve rendere pubblico il suo Rapporto Finale/Dichiarazione Finale (vedere FIGURA 4.2). E' altresì la migliore prassi per il PCN di diffondere il suo Rapporto Finale/Dichiarazione Finale ai dipartimenti di governo competenti (vedere RIQUADRO 4.9)

RIQUADRO 4.9: Ancora sulla diffusione: Conseguenze

Non ci sono sanzioni formali per le imprese multinazionali che rifiutano di partecipare al processo del PCN o violano le Linee Guida. Tuttavia, vi possono essere conseguenze. I PCN sono incentivati ad inviare i loro Rapporti Finali/Dichiarazioni Finali ai competenti uffici governativi (ad esempio agenzie di credito alle esportazioni, dipartimenti responsabili delle commesse pubbliche, agenzie di sviluppo), che si può prevedere prendano in considerazione il comportamento delle imprese multinazionali nel loro processo decisionale. Inoltre, i Rapporti/Dichiarazioni Finali dei PCN resi pubblici possono essere utilizzati dagli investitori istituzionali che, sulla base delle Linee Guida, hanno la responsabilità di usare la loro influenza per contribuire a garantire che le imprese in cui investono intervengano sugli impatti negativi. I sindacati possono informare gli investitori istituzionali in merito ai casi presentati in base alle Linee Guida, direttamente o tramite il Global Unions' Committee on Workers' Capital (cfr. Parte 5.5).

Al fine di promuovere la coerenza politica, i PCN sono incentivati ad informare queste agenzie governative delle loro dichiarazioni e dei loro rapporti quando i PCN sanno che essi sono pertinenti e rilevanti per le politiche ed i programmi di una specifica agenzia.¹²²

– Commento alla Guida procedurale per i PCN, Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

FIGURA 4.2: Procedura dei reclami: Rapporto Finale/Dichiarazione Finale

ESITO	CONTENUTO DELLA DICHIARAZIONE/ RAPPORTO FINALE	PASSI SUCCESSIVI
3A. Caso Respinto	Dichiarazione finale ¹²³ <ul style="list-style-type: none"> - Nome delle parti (a meno che il PCN ritenga ingiusto individuare una parte pubblicamente); - data in cui è stata sollevata la questione; - descrizione delle questioni sollevate; - ragioni per cui viene respinto il caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione della Dichiarazione Finale
3B. Caso Accettato ed Accordo Raggiunto dalle Parti	Rapporto Finale ¹²⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Nome delle parti; • Data in cui è stata sollevata la questione; • Descrizione delle questioni sollevate; • Caso accettato e buoni uffici offerti dal PCN; • Ruolo svolto dal PCN; • Data in cui è stato raggiunto l'accordo; • Dettagli dell'accordo raggiunto (nella misura in cui le parti convengano di divulgare le informazioni); • Seguiti per l'attuazione dell'accordo, qualora le parti li abbiano concordati. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione del Rapporto Finale; • Diffusione del Rapporto Finale ai competenti dipartimenti governativi ; • Follow-up del PCN sull'attuazione dell'accordo in linea con i termini dell'accordo.
3C. Caso accettato, ma le parti non riescono a raggiungere un accordo	Dichiarazione Finale ¹²⁵ <ul style="list-style-type: none"> • Names of the parties; • Data in cui è stata sollevata la questione; • Descrizione delle questioni sollevate; • Caso accettato e buoni uffici offerti dal PCN; • Ruolo svolto dal PCN; • Osservazioni sul motivo per cui la procedura non ha prodotto un accordo; • Raccomandazioni alle multinazionali sul comportamento futuro in linea con l'attuazione delle Linee Guida; • Seguiti alle raccomandazioni con calendario se il PCN lo ritiene appropriato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione della Dichiarazione Finale; • Diffusione della Dichiarazione Finale ai competenti dipartimenti governativi; • Follow-up del PCN all'attuazione delle raccomandazioni in linea con il contenuto della Dichiarazione finale.
3D. Caso accettato, ma le parti non riescono a raggiungere un accordo. Il PCN effettua un esame del caso	Dichiarazione Finale ¹²⁶ <ul style="list-style-type: none"> • Nomi delle parti; • Data in cui è stata sollevata la questione; • Descrizione delle questioni sollevate; • Caso accettato e buoni uffici offerti dal PCN ; • Ruolo svolto dal PCN; • Osservazioni sul motivo per cui la procedura non ha prodotto un accordo; • Verifica se le Linee Guida sono state violate; • Raccomandazioni alle multinazionali sul comportamento futuro in linea con l'attuazione delle Linee Guida; • seguiti alle raccomandazioni con calendario se il PCN lo ritiene appropriato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione della Dichiarazione Finale; • Diffusione della Dichiarazione Finale ai competenti dipartimenti governativi; • Follow-up del PCN all'attuazione delle raccomandazioni in linea con il contenuto della Dichiarazione finale.

4.2. Presentare un reclamo – Una lista di controllo per il sindacato

FIGURA 4.3: Lista di controllo prima della presentazione del reclamo

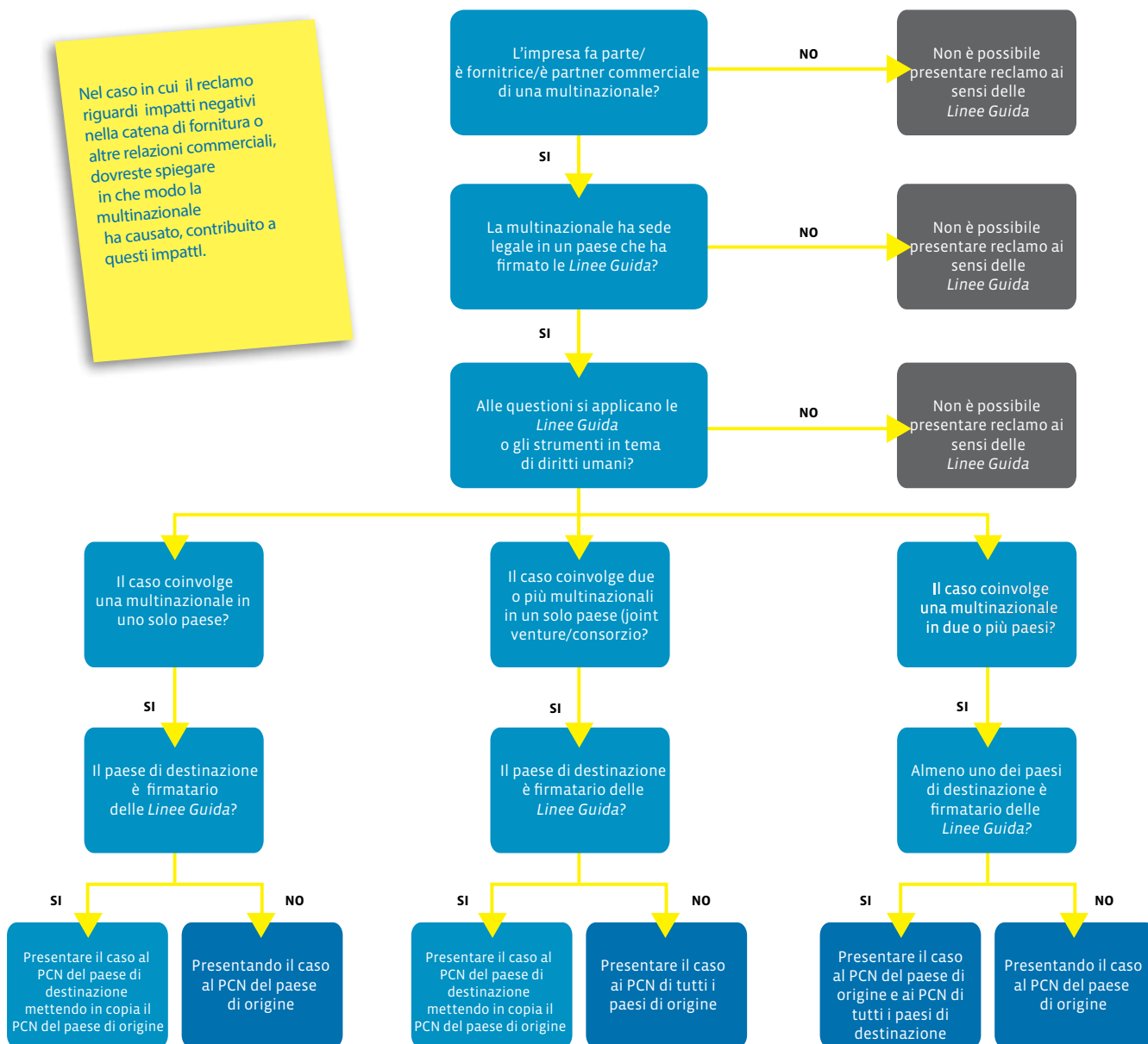
1. Sostegno sindacale - Avete cercato il sostegno di sindacati con esperienza nella presentazione di reclami sulla base delle Linee Guida?	<ul style="list-style-type: none">✓ Sindacati nazionali;✓ Federazioni sindacali mondiali (GUF);✓ Comitato consultivo sindacale presso l'OCSE (TUAC) .
2. Pertinenza - Avete verificato che il reclamo rientri nei casi contemplati dalle Linee Guida?	<ul style="list-style-type: none">✓ Alle questioni si applicano i commi delle Linee Guida;✓ esiste un legame fra le questioni sollevate nel reclamo e le attività o relazioni di una multinazionale,✓ la multinazionale in questione ha gli uffici principali in un paese che ha firmato le Linee Guida (cfr. Riquadro 1.1);
3. Soluzione non necessariamente rapida – Siete disposti ad impegnarvi in un processo che può durare fino a 12 mesi?	<ul style="list-style-type: none">✓ Siete consapevoli del fatto che il calendario del processo di denuncia al PCN è di 12 mesi;✓ avete le risorse/il tempo per impegnarvi in tutto il processo fino alla fine.
4. Tutela dei lavoratori – Siete preoccupati del fatto che possano esserci rappresaglie nei confronti dei lavoratori o di altri soggetti? ¹²⁷	<ul style="list-style-type: none">✓ Siete consapevoli del fatto che normalmente il PCN invia il reclamo alla multinazionale;✓ Siete consapevoli del fatto che parte del reclamo può essere tenuta riservata - ad esempio può non essere rivelata all'impresa l'identità dei lavoratori;✓ Siete consapevoli del fatto che la denuncia non può essere effettuata in forma anonima.
5. Buona fede – Volete e potete partecipare al processo di conciliazione/mediazione in "buona fede"? ¹²⁸	<ul style="list-style-type: none">✓ Comprendete che il PCN proporrà dapprima la conciliazione/mediazione per cercare di risolvere le questioni sollevate nel reclamo;✓ Siete consapevoli che "buona fede" significa:¹²⁸<ul style="list-style-type: none">• rispondere in modo puntuale;• mantenere la riservatezza durante le procedure di conciliazione e mediazione;• non distorcere il processo;• non minacciare o adottare rappresaglie contro le parti interessate;• impegnarsi al fine di trovare un accordo.
6. Pubblicità - Avete considerato in che modo dare pubblicità alla vostra denuncia?	<ul style="list-style-type: none">✓ Avete controllato il sito web del PCN e siete consapevoli della posizione del PCN sulla pubblicazione della denuncia.

FIGURA 4.4 Lista di controllo per la presentazione della denuncia

<p>1. Punto di Contatto nazionale (PCN) – Avete individuato il giusto PCN (vedere FIGURA 4.5)?¹²⁹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ State sottoponendo il caso al PCN del paese di destinazione in quanto la presunta violazione delle Linee Guida si è verificata in un paese che le ha firmate; <p>OPPURE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ State sottoponendo il caso al PCN del paese di origine in quanto la presunta violazione delle Linee Guida si è verificata in un paese che non le ha firmate; <p>OPPURE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ State sottoponendo il caso al PCN del paese di origine e chiedendogli di assumere la guida del caso, inviandone al contempo copia agli altri PCN competenti, in quanto la presunta violazione delle Linee Guida ha coinvolto la stessa multinazionale in diversi paesi, alcuni dei quali hanno firmato le Linee Guida; <p>OPPURE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ State presentando copia dello stesso caso a vari PCN in quanto la presunta violazione delle Linee Guida si è verificata in un paese che non ha firmato le Linee Guida ed ha coinvolto un consorzio comprendente multinazionali di vari paesi che hanno firmato le Linee Guida.
<p>2. Parti che presentano il reclamo - Avete spiegato chi siete e qual è il vostro interesse?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete fornito il/i nome/i del/dei sindacato/i e delle altre parti coinvolte nella denuncia, unitamente ad una breve descrizione ed ai contatti; ✓ Avete spiegato qual è il vostro interesse nel caso (ad esempio, i vostri affiliati sono colpiti dalla violazione delle Linee Guida); ✓ Avete fornito al PCN un unico punto di contatto;
<p>3. Imprese – Avete fornito dettagli di tutte le imprese coinvolte e della relazione esistente fra di esse?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete fornito il nome ed i contatti dell'entità locale interessata dai presunti impatti negativi/violazioni delle Linee Guida; ✓ Avete fornito il nome, il paese ove è situata la sede sociale ed i contatti della multinazionale; ✓ Avete spiegato il legame esistente fra l'entità/le entità locale/i interessata/e dalla violazione delle Linee Guida e la multinazionale; ✓ Avete spiegato il legame esistente fra le questioni che violano le Linee Guida e le attività o relazioni della multinazionale
<p>4. Disposizioni delle Linee Guida – Avete citato le disposizioni pertinenti delle Linee Guida e del Commentario?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete effettuato l'abbinamento fra le questioni sollevate nel reclamo ed i paragrafi pertinenti delle Linee Guida; ✓ Avete citato i paragrafi pertinenti del Commentario delle Linee Guida cited relevant paragraphs of the Commentary of the Guidelines; ✓ Avete citato gli articoli degli strumenti pertinenti sui Diritti umani e delle norme OIL sul lavoro.
<p>5. Descrizione di fatti e circostanze – Avete fornito al PCN una descrizione adeguata di fatti e circostanze?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete fornito al PCN una descrizione dei fatti e delle circostanze pertinenti; ✓ Avete indicato date e luoghi pertinenti; included relevant dates and places; ✓ Avete fornito prove e giustificativi (ad esempio, corrispondenza pertinente, verbali di riunioni, estratti di accordi collettivi, estratti di leggi nazionali).

<p>6. Consapevolezza della multinazionale - Avete informato il PCN in merito al fatto che la multinazionale sia consapevole o meno delle questioni sollevate nel caso?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete informato il PCN in merito al fatto che la multinazionale sia consapevole o meno delle questioni sollevate nel reclamo; ✓ Avete informato il PCN delle relative riunioni/corrispondenza con la multinazionale e del loro status ed esito.
<p>7. Procedimenti paralleli - Avete informato il PCN di altri procedimenti nazionali o internazionali?¹³⁰</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete fornito informazioni in merito all'esistenza e lo status di procedimenti in tribunale o di altro tipo ormai completati o ancora in corso; ✓ Avete spiegato perché il fatto che il PCN gestisca il caso possa contribuire alla risoluzione delle questioni senza arrecare grave danno alle parti.
<p>8. Tutela dei lavoratori - Siete preoccupati del fatto che vi possano essere rappresaglie contro i lavoratori o altri soggetti?¹³¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siete consapevoli del fatto che di norma il PCN invia la denuncia alla multinazionale; ✓ Siete consapevoli di poter chiedere che parti della denuncia siano tenute riservate, ad esempio l'identità dei lavoratori coinvolti può non essere comunicata alle imprese; ✓ Siete consapevoli del fatto che una denuncia non può essere effettuata in forma anonima; ✓ Avete fornito le ragioni per le quali richiedete la riservatezza.
<p>9. Rimedio richiesto - Avete definito cosa volete che il PCN faccia?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete dichiarato che intendete partecipare alla conciliazione/mediazione; ✓ Avete indicato di ritenere che la mediazione condotta dal PCN potrebbe contribuire a risolvere le questioni sollevate nel caso; ✓ Avete informato il PCN in merito alle questioni che volete affrontare nella mediazione, ivi compresi gli eventuali rimedi (ad esempio, riconoscimento del sindacato per la contrattazione collettiva, reintegro dei lavoratori licenziati, creazione di una commissione salute e sicurezza).
<p>10. Informare il TUAC - Avete tenuto informato il TUAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avete inviato al TUAC copia del reclamo; ✓ Avete allertato il TUAC in merito a eventuali ritardi o problemi nella procedura con il PCN; ✓ Avete aggiornato il TUAC in merito a sviluppi importanti; ✓ Avete informato il TUAC in merito all'esito.

FIGURA 4.5: Il caso rientra fra quelli contemplati dalle Linee Guida?



PARTE 5. Risorse

La Parte 5 elenca le risorse fondamentali riguardo alle Linee Guida OCSE ed altri strumenti pertinenti, unitamente ai contatti sindacali



5.1 Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali



Comitato consultivo sindacale presso l'OCSE (TUAC)

Il TUAC è la voce ufficiale del lavoro presso l'OCSE. I membri del TUAC sono 59 confederazioni sindacali nazionali che, insieme, rappresentano 60 milioni di lavoratori negli Stati membri dell'OCSE. Il TUAC guida il lavoro del movimento sindacale sulle Linee Guida OCSE. Funge da collegamento con l'OCSE nello sviluppo di politiche. Fornisce altresì sostegno ai sindacati di tutto il mondo con consulenza in merito alla presentazione di reclami ed organizzando eventi di formazione insieme alle organizzazioni partner. Il TUAC ha un sito web dedicato sulle Linee Guida, ove divulga i casi sindacali presentati sulla base delle Linee Guida. Mantiene altresì profili e contatti relativi al meccanismo di reclamo sostenuto dai governi tramite i Punti di Contatto nazionali (PCN).

Tel: +33 1 55 3737337 Email: tuac@tuac.org

TUAC: <http://www.tuac.org> TUAC Guidelines: <http://www.tuacocedmneguidelines.org>

OECD Watch

OECD Watch è un'organizzazione ombrello che comprende più di 80 organizzazioni non-governative (ONG) di tutto il mondo, che si dedica ad organizzare campagne e diffondere le Linee Guida OCSE. Il Segretariato di OECD Watch fornisce consulenza e sostegno alle ONG nella presentazione di reclami sulla base delle Linee Guida OCSE.

Tel: +31 20 6391291 Email: info@oecdwatch.org

OECD Watch: <http://www.oecdwatch.org>

OECD Watch Cases: <http://www.oecdwatch.org/cases>

OECD Watch Guides:

Inglese: http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3962

Francese: http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_3962-fr?set_language=fr

Spagnolo: http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3962-es?set_language=es



Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE)

L'OCSE ha pubblicato le Linee Guida in inglese, francese e tedesco, unitamente a tutta una serie di altri materiali:

<http://www.mneguidelines.oecd.org>



Punti di contatto nazionali (PCN)

Un elenco dei Punti di contatto nazionali (PCN) – il meccanismo di gestione dei reclami sostenuto dal governo – unitamente ai link ai loro siti web ed ai contatti, viene pubblicato sia sul sito web del TUAC che su quello dell'OCSE:

TUAC: <http://www.mneguidelines.oecd.org/npcs>

OECD: <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/2012NCPContactDetails.pdf>

5.2 Dichiarazione Tripartita OIL dei Principi riguardanti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale

La Dichiarazione Tripartita OIL sui Principi riguardanti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale del 1977 (ultima modifica del 2006) (Dichiarazione OIL sulle multinazionali) è un autorevole strumento internazionale che definisce norme per il comportamento delle imprese in ambito di occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali. Vi è una notevole sovrapposizione fra il Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali) delle Linee Guida OCSE e la Dichiarazione OIL sulle multinazionali. La Dichiarazione OIL sulle multinazionali si applica a tutte le imprese multinazionali.

Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)

La Dichiarazione OIL sulle multinazionali viene pubblicata sul sito web dell'OIL nelle seguenti lingue: arabo, indonesiano, cinese (mandarino), inglese, tedesco, francese, russo e spagnolo. Dichiarazione OIL sulle multinazionali:

http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

Ufficio per le Attività dei Lavoratori (ACTRAV)

ACTRAV ha pubblicato una Guida alla Dichiarazione OIL sulle multinazionali, che è disponibile in arabo, cinese (mandarino), inglese, francese, russo e spagnolo:

[The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?:](http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang--en/index.htm)

http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang--en/index.htm

5.3 Principi guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani

I Principi guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (2011) sono un nuovo strumento internazionale che definisce norme per il comportamento delle imprese nell'area dei diritti umani. Il pilastro II, la Responsabilità dell'Impresa per il rispetto dei Diritti umani, fornisce la base del Capitolo IV (Diritti umani) delle Linee Guida OCSE. I Principi Guida delle Nazioni Unite si applicano a tutte le imprese.

Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti umani

L'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i Diritti Umani divulga i link alle risorse disponibili sui Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (2011), ivi compresi i Principi stessi in inglese, francese e spagnolo ed una Guida Interpretativa sulla Responsabilità delle Imprese di Rispettare i Diritti Umani: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>

Confederazione internazionale dei sindacati (CIS): Nota informativa e Guida

La CIS ha pubblicato una Nota Informativa ed una Guida ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani (2011). Entrambi i documenti sono disponibili in inglese, francese e spagnolo:

[The United Nations "Protect, Respect, Remedy": Briefing Note for Trade Unionists:](http://www.ituc-csi.org/the-united-nations-protect-respect-remedy)

<http://www.ituc-csi.org/the-united-nations-protect-respect-remedy>

[The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists:](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf

Business and Human Rights Resource Centre

The Business and Human Rights Resource Centre maintains a number of useful portals, including on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the Working Group on Business and Human Rights:

[Guiding Principles on Business and Human Rights:](http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples) <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

[Working Group on Business and Human Rights:](http://www.business-humanrights.org/UNworkinggroupPortal/Home) <http://www.business-humanrights.org/UNworkinggroupPortal/Home>

5.4 Accordi Quadro Internazionali/Globali (IFA)

Gli Accordi Quadro Internazionali/Globali sono accordi negoziati fra le federazioni sindacali globali e le imprese multinazionali. L'elenco completo degli IFA è pubblicato dal Consiglio dei Sindacati Globali:

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>



5.5 Partner sindacali globali

Building and Woodworkers' International (BWI) (Federazione internazionale degli edili e dei lavoratori del legno)

La Building and Woodworkers' International (BWI) è la federazione mondiale che rappresenta i lavoratori del settore edile, del legno, forestale e dei settori connessi. La BWI ha 328 organizzazioni nazionali affiliate che rappresentano circa 12 milioni di membri in 130 paesi.

Tel.: +41 22 827 37 77

E-mail: info@bwint.org

Web: <http://www.bwint.org>

Education International (EI) (Sindacato internazionale del settore dell'istruzione)

L'Education International (EI) rappresenta gli insegnanti ed altri lavoratori che operano nel settore dell'istruzione, con 30 milioni di membri di 394 organizzazioni affiliate in 171 paesi e regioni. I membri di EI provengono da tutti i livelli del settore dell'istruzione - dalla scuola materna all'università.

Tel.: +32 2 224 06 11

E-mail: headoffice@ei-ie.org

Web: <http://www.ei-ie.org/>

IndustriALL

La federazione sindacale mondiale IndustriALL rappresenta 50 milioni di lavoratori del settore minerario, energetico e manifatturiero in 140 paesi.

Tel.: +41 22 308 5050

E-mail: info@industriall-union.org

Web: <http://www.industriall-union.org/>

International Transport Workers' Federation (ITF) (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti)

La International Transport Workers' Federation (ITF) è una federazione internazionale di 681 sindacati dei trasporti in 148 paesi, che rappresentano 4..500.000 lavoratori.

Tel.: +44 20 7403 2733

E-mail: mail@itf.org.uk

Web: <http://www.itfglobal.org/>

International Federation of Journalists (IFJ) (Federazione internazionale dei giornalisti)

L'International Federation of Journalists è la voce mondiale dei giornalisti che rappresenta più di 550.000 giornalisti di 150 sindacati nazionali in 119 paesi.

Tel.: +32 223 5 22 00

E-mail: ifj@ifj.org

Web: <http://www.ifj.org>

International Trade Union Confederation (ITUC) (Confederazione internazionale dei sindacati (CIS))

La Confederazione internazionale dei sindacati (CIS) è la principale organizzazione internazionale che rappresenta gli interessi dei lavoratori in tutto il mondo.

Tel.: +32 2 224 0211

E-mail: info@ituc-csi.org

Web: <http://www.ituc-csi.org/>

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) (Federazione sindacale internazionale dei lavoratori del settore alimentare, agricolo, alberghiero, della ristorazione e del catering, del tabacco e dei settori collegati)

L'International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) è una federazione internazionale di 336 organizzazioni sindacali in 120 paesi che rappresentano più di 12 milioni di lavoratori che operano nel settore agricolo e delle piantagioni, nella preparazione e produzioni di generi alimentari e bevande, nel settore alberghiero, della ristorazione e dei servizi di catering, nonché in tutte le fasi della lavorazione del tabacco.

L'International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) è una federazione internazionale di 336 organizzazioni sindacali in 120 paesi che rappresentano più di 12 milioni di lavoratori che operano nel settore agricolo e delle piantagioni, nella preparazione e produzioni di generi alimentari e bevande, nel settore alberghiero, della ristorazione e dei servizi di catering, nonché in tutte le fasi della lavorazione del tabacco.

Tel.: +41 22 793 22 33

E-mail: iuf@iuf.org

Web: <http://cms.iuf.org/>

Public Services International (PSI) (Federazione sindacale internazionale dei servizi pubblici)

Public Services International è una federazione sindacale internazionale che rappresenta 20 milioni di lavoratori che forniscono servizi pubblici essenziali in 150 paesi.

Tel.: +33 45 040 64 64

E-mail: psi@world-psi.org

Web: <http://www.world-psi.org>

UNI Global Union

L'UNI Global Union dà voce e fornisce una piattaforma internazionale a 20 milioni di lavoratori in 900 sindacati internazionali per profili professionali che vanno dall'addetto alle pulizie di notte in un ufficio al regista cinematografico di grido.

Tel.: +41 22 365 21 00

E-mail: contact@uniglobalunion.org

Web: <http://www.uniglobalunion.org>

5.6 Reti sindacali mondiali

Committee on Workers' Capital

Il Committee on Workers' Capital (CWC) è una rete sindacale internazionale di dialogo ed azione in tema di investimento responsabile del capitale dei lavoratori. Il capitale dei lavoratori viene investito nelle imprese che operano in un'economia globalizzata, con catene di fornitura sempre più complesse. Facendo leva sui risparmi a fini pensionistici, i lavoratori possono influenzare le modalità con le quali le imprese rispettano i diritti umani e del lavoro, restare finanziariamente sostenibili e ridurre al minimo le conseguenze negative sull'ambiente.

Web: <http://www.workerscapital.org/>

- 1 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.5
- 2 Ibidem
- 3 Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti al Capitolo II Principi generali, par. 14, p.18
- 4 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute) 2012, p.21
- 5 Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti al Capitolo II Principi generali, par. 14, p.18
- 6 Parte II, Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle indicazioni procedurali per i PCN, Attuazione nelle istanze specifiche, par.21, p.64
- 7 Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti al Capitolo IV, Diritti Umani, par.45, p.26
- 8 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, pp.6-7
- 9 Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti al Capitolo II, Principi generali, par.19, p.19
- 10 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute) 2012, p.21
- 11 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.7
- 12 Ibidem
- 13 NCP Mediation Manual, (The Consensus Building Institute) 2012, p.20
- 14 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.7
- 15 Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti al Capitolo II, Principi generali, par.17
- 16 Capitolo I, Concetti e principi, par.1
- 17 Capitolo I, Concetti e principi, par. 2
- 18 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par. 17
- 19 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par. A10, A11, A12
- 20 Capitolo IV, Diritti umani
- 21 Questo è spiegato ulteriormente nella Parte 2.3 di questa Guida
- 22 Capitolo V, Occupazione e relazioni industriali, par. 4.b)
- 23 Commenti alle procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, I. Commenti alle indicazioni procedurali per i PCN, par. 26
- 24 Ibidem, par. 22. Questi principi sono basati sui principi per un efficace meccanismo di reclami definiti nei Principi guida delle Nazioni Unite, 2011
- 25 Commenti alle Indicazioni procedurali, par. 40
- 26 Parte II, Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE . Emendamento alla Decisione del Consiglio dell'OCSE sulle Linee Guida destinate alle imprese multinazionali, II. Comitato Investimenti par.8
- 27 Vi sono in totale 44 PCN. I profili dei PCN corredati delle informazioni per contattarli, sono pubblicati sul sito TUAC dedicato alle Linee Guida OCSE <<http://www.tuacoedmneguidelines.org/contact-points.asp>>. Anche l'OCSE pubblica una lista dei PCN: <<http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>>
- 28 GDF Suez and Global Unions: Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development; 16 november 2010;< <http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreenEN.pdf> >
- 29 Capitolo I, Concetti e principi, par.4
- 30 Ibidem, par.3
- 31 Capitolo II, Principi generali, par. A 13
- 32 Commenti al Capitolo IV, Diritti umani, par. 42
- 33 Le Linee Guida spiegano che la raccomandazione di condurre la due diligence per evitare e intervenire sugli impatti negativi "si applica alle materie delle Linee Guida suscettibili di impatto negativo". Commenti al Capitolo II, Principi generali, par. 14
- 34 Capitolo IX, Scienza e tecnologia, par. 5
- 35 Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Rapporto del Rappresentante speciale del Segretario Generale dell'ONU sulla questione dei diritti umani e le imprese multinazionali ed altre imprese commerciali, John Ruggie, aprile 2008 (testo in inglese <<http://198.10.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> >
- 36 Il caso fu sollevato contro la multinazionale francese Devcot S.A. dalla ong francese Sherpa e dall'European Centre for Constitutional and Human Rights (ECCHR). Il PCN francese constatò che Devcot S.A.S. non era stata coinvolta essa stessa nel commercio di cotone uzbeko in anni recenti, ma che il commercio di cotone uzbeko costituisce una violazione delle Linee Guida
- 37 Le imprese dovrebbero "evitare di provocare o contribuire con le proprie attività all'impatto negativo nelle materie trattate dalle Linee Guida e prendere le misure opportune quando tale impatto si verifici" e "cercare di prevenire o minimizzare un impatto negativo quando, pur non avendo contribuito a provocarlo, tale impatto sia direttamente legato alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro servizi in virtù di un rapporto commerciale....."; Capitolo II Principi generali, par. A 11 e A 12
- 38 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par.14
- 39 Commenti al Capitolo IV, Diritti umani, par. 38 e 38
- 40 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.5
- 41 La CSI ha pubblicato una Guida a questo lavoro: The United Nations Report "Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights: a Guide for Trade Unionists: http://ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf
- 42 Le Linee Guida non fanno riferimento a questi principi individualmente, ma come segue: "...le imprese potrebbero dover prendere in considerazione l'adozione di standard supplementari. Ad esempio, le imprese dovrebbero rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a gruppi specifici o a popolazioni meritevoli di attenzione particolare, se su tali diritti umani fosse alto il rischio di impatto negativo. A questo proposito, gli strumenti delle Nazioni Unite hanno meglio definito i diritti dei popoli indigeni, delle persone..." (Commenti al Capitolo IV, par. 40). La Interpretative Guide to the Corporate Responsibility to Respect Human Rights (2012), che rafforza il Capitolo IV, identifica questi strumenti nominativamente (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.12)
- 43 I Commenti al Capitolo II spiegano: "Che le attività delle imprese non provochino né favoriscano un impatto negativo nelle materie trattate dalle Linee Guida è imperativo che vale anche per le loro attività nella catena di fornitura. I rapporti all'interno della catena di fornitura assumono le forme più arie, come, ad esempio, attività in franchising, su licenza o in subcontratto." (Commenti al Capitolo II, Principi Generali, par. 17
- 44 Ibidem, par. 14
- 45 Mentre si possono adottare queste misure per correggere la situazione, può non essere possibile porre completamente rimedio al danno procurato da una campagna antisindacale.
- 46 Le Linee Guida enfatizzano che la responsabilità di usare l'influenza per mitigare l'impatto negativo di partner commerciali non significa che si sposti la responsabilità dall'entità che è causa dell'impatto negativo alla multinazionale (Capitolo II, Principi generali, par. A.12)
- 47 Le Linee Guida non definiscono "rimedio". Questa definizione è tratta da Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.7
- 48 Capitolo IV, Diritti umani, par 6
- 49 "...l'impatto effettivo deve essere affrontato con l'adozione di misure riparatorie", Comment al Capitolo II, Principi generali, par. 14
- 50 Commenti al Capitolo IV, Diritti umani, par. 46
- 51 Ibidem
- 52 Le Linee Guida non descrivono quello che misure riparatorie debbano comportare. Questa lista è tratta dal Commento al Principio Guida 25 dei United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, 2011, che costituiscono la base del Capitolo IV Diritti umani.
- 53 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par 21; Commenti al Capitolo IV, Diritti umani, par. 43
- 54 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par. 21
- 55 Ibidem, par. 22
- 56 Ibidem
- 57 La Figura 2.4 riproduce un diagramma presente in The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, an Interpretative Guide, 2012, p. 50, adattato in modo da riflettere il linguaggio delle Linee Guida OCSE
- 58 Commenti al Capitolo II Principi generali, par. 19; Commenti al Capitolo IV Diritti umani, par. 42
- 59 The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretative Guide, 2012, p.7
- 60 Commenti al Capitolo II, Principi generali, par.14
- 61 Si veda Capitolo II, Principi generali, par A10
- 62 Capitolo IV Diritti umani, par.5
- 63 Commenti al Capitolo IV, Diritti umani, par. 45
- 64 Le Linee Guida non forniscono una descrizione dettagliata di un processo di due diligence. Il percorso indicato nella Figura 2.5 si basa sugli elementi definiti nelle Linee Guida OCSE e sulla descrizione di due diligence dei diritti umani fornita dai Principi Guida delle Nazioni Unite (su cui il Capitolo IV si basa)
- 65 Commenti al Capitolo IV Diritti umani, par. 45
- 66 United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights, 2011, Principio Guida 18
- 67 Capitolo IV Diritti umani, par. 4
- 68 Commenti al Capitolo IV Diritti umani, par.4
- 69 Ibidem
- 70 Ibidem, par. 45
- 71 United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights, 2011, Principio Guida 19

- 72 Ibidem, Principio Guida 20
- 73 Ibidem, Principio Guida 21
- 74 Commenti al Capitolo II Principi generali, par. 12
- 75 Ibidem, par. 14
- 76 Capitolo V, Occupazione e relazioni industriali, par. 1.a), 1.b), 6 e 8
- 77 Commenti al Capitolo V Occupazione e relazioni industriali, par. 49-50
- 78 Raccomandazione 198 del 2006 dell'ILO, Employment Relationship http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO
- 79 Commenti al Capitolo V Occupazione e relazioni industriali, par. 49
- 80 Le Linee Guida chiariscono che la responsabilità delle imprese di prevenire o mitigare un impatto negativo quando non hanno causato o contribuito a quell'impatto, ma l'impatto è connesso a loro operazioni, prodotti o servizi da una relazione commerciale, non va intesa nel senso di rimuovere la responsabilità dall'entità che è causa dell'impatto negativo
- 81 Commenti al Capitolo II Principi generali, par. 5
- 82 Tutti i lavoratori potenzialmente colpiti da un impatto negativo in cui la multinazionale è coinvolta comprendono i lavoratori nella catena di fornitura, in franchising, su licenza e in subcontratto e altre relazioni commerciali
- 83 Si veda la Risoluzione 195 dell'ILO del 2004 sullo sviluppo delle risorse umane
- 84 Il Capitolo IV Diritti umani delle Linee Guida afferma che esso è in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite. Mentre nelle Linee Guida non vi è alcun riferimento al coinvolgimento di gruppi potenzialmente colpiti o altre parti coinvolte, questo è previsto esplicitamente nel Principio Guida 18 delle Nazioni Unite (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011, Guiding Principle 18)
- 85 International Covenant on Civil and Political Rights (1966) <http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>
- 86 Dichiarazione ILO sui Principi e diritti fondamentali del lavoro (1998) <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- 87 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966) <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>
- 88 Sottolineatura aggiunta
- 89 Ibidem
- 90 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::no12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- 91 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::no12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- 92 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::no12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
- 93 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- 94 Profilo di caso TUAC <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61>
- 95 Dichiarazione stampa del Punto di Contatto Nazionale belga, 20 gen. 2011: http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf
- 96 Profilo di caso TUAC <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46>
- 97 Sottolineatura aggiunta
- 98 I diritti elencati in questo esempio hanno solo scopo di illustrazione. Le Linee Guida riconoscono che le imprese potenzialmente possono colpire tutti i diritti e dovrebbero quindi rispettare tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti che sono definiti negli strumenti identificati nel riquadro 2.6 della Parte 2 di questa Guida
- 99 PCN del Regno Unito, Dichiarazione Finale. Reclamo della UITA/IUF contro Unilever riguardo alla fabbrica palistana di Khanewal: <http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>; PCN del Regno Unito, Dichiarazione Finale sul reclamo della UITA/IUF contro Unilever riguardo alla fabbrica pakistana di Rahum Yar Khan: <http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>
- 100 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO
- 101 Commenti al Capitolo IV Diritti umani, par. 40
- 102 Questi sono alcuni dei diritti definiti nella International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (1990) relative ai lavoratori migranti: <http://www2.ohchr.org/english/law/cmwv.htm>
- 103 Profilo di caso TUAC: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>
- 104 Dichiarazione Finale del PCN dei Paesi Bassi: http://www.oesrichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf; OECD Watch Case Database: http://oecdwatch.org/cases/Case_220
- 105 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12110_INSTRUMENT_ID:312283:NO
- 106 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12110_INSTRUMENT_ID:312484:NO
- 107 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12110_INSTRUMENT_ID:312174:NO
- 108 Convenzione sull'Abolizione del lavoro forzato n.105 del 1957: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12110_INSTRUMENT_ID:312250:NO
- 109 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Indicazioni Procedurali, C. Attuazione nelle istanze specifiche, par.1-5, pp.57-58.
- 110 Nel caso in cui le parti raggiungano un accordo nella procedura guidata dal PCN, il PCN elabora un rapporto finale; nel caso in cui il caso venga respinto o la mediazione sia respinta o fallisca, il PCN redige una dichiarazione finale.
- 111 Ciò si riferisce alla maggioranza dei PCN che hanno gestito casi – finora il 60% dei PCN.
- 112 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Valutazione iniziale, par. 25, p.65.
- 113 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Valutazione iniziale, par. 26, p.65.
- 114 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Indicazioni Procedurali, C. Attuazione nelle istanze specifiche (par 2d), p.57 e Commenti alle procedure di attuazione, Assistenza alle parti, par. 28-29. p.66.
- 115 Le Linee Guida non forniscono una definizione di 'conciliazione'. La presente definizione è tratta dal PCN Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.
- 116 Le Linee Guida non forniscono una definizione di 'mediazione'. La presente definizione è tratta dal PCN Mediation Manual, (The Consensus Building Institute), 2012, p.21.
- 117 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Criteri fondamentali per l'equivalenza funzionale nelle attività dei PCN, par. 9, p.62.
- 118 Profilo di caso del TUAC: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/casedescription.asp?id=18>.
- 119 PCN Mediation Manual (The Consensus Building Institute), 2012.
- 120 PCN del Regno Unito: Dichiarazione finale del punto di contatto nazionale del Regno Unito per le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali: Afrimex (UK) Ltd. Final statement: <http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc>.
- 121 Il PCN elabora un Rapporto finale quando le parti giungono ad un accordo, altrimenti elabora una Dichiarazione finale.
- 122 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Conclusione delle procedure, par. 37, pag 67
- 123 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Indicazioni Procedurali, C. Attuazione nelle istanze specifiche, par. 3. a) e, Commenti alle procedure di attuazione, Conclusione delle Procedure, par. 32, p.66 .
- 124 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Indicazioni Procedurali. C. Attuazione nelle istanze Specifiche, par. 3.b); e, Commenti alle procedure di attuazione, Conclusione delle procedure, par. 34, pp.66-67.
- 125 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Indicazioni Procedurali, C. Attuazione nelle istanze specifiche, par. 3.c); e Commenti alle procedure di attuazione, Conclusione delle procedure, par.35, p.67.
- 126 Non si fa affatto riferimento allo scenario 3D nelle Linee Guida del 2011 La presente descrizione si basa sull'effettiva prassi di alcuni PCN.
- 127 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Assistenza alle parti, par. 30, p.66.
- 128 Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Attuazione nelle istanze specifiche, par. 21, p.81.
- 129 Parte I. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Coordinamento fra PCN nelle istanze specifiche, par. 23-24, pp.64-65.
- 130 Parte II Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Valutazione iniziale, par.26, p. 83.
131. Parte II. Procedure di attuazione delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, Commenti alle procedure di attuazione, Assistenza alle parti, par. 30, p.66.

CGIL

Dipartimento Politiche Globali
Corso d'Italia, 25 - 00198 Roma - Italia
Tel : +39 06 8476327
Fax : +39 06 85350323
E-mail: org.internazionale@cgil.it
Website: www.cgil.it

CISL

Dipartimento Internazionale
Via Po, 21- 00198 Roma - Italia
Tel : +39 06 8546706
Fax : +39 06 8413782
E-mail: cisl.internazionale@cisl.it
Website: www.cisl.it

UIL

Dipartimento Internazionale
Via Lucullo, 6 - 00198 Roma - Italia
Tel : +39 06 4753390
Fax : +39 06 4753234
E-mail: internazionale@uil.it
Website: www.uil.it

TUAC - OECD

15 rue Lapérouse - 75016 Paris - France
Tel : +33 (0) 1 55 37 37 37
Fax : +33 (0) 1 47 54 98 28
E-mail: tuac@tuac.org
Website: www.tuac.org