

TOOLKIT

“RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE” DELLA CES



La presente relazione è stata scritta da Jim Ormond (Articolo 13) con la supervisione di Patrick Itschert (Vice-Segretario generale della CES) e Juliane Bir (Consulente politico della CES).



Progetto delle parti sociali europee con il sostegno finanziario della Commissione europea

IL TOOLKIT

CONTESTO

Nel periodo 2012/13 la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha condotto un progetto sulla Responsabilità sociale delle imprese (RSI) con il sostegno della Commissione europea. Questo progetto ha posto in evidenza le nuove pratiche di RSI che gli affiliati della CES hanno elaborato dal 2006, oltre a individuare le priorità sindacali per i prossimi anni, in particolare riguardo alla strategia rinnovata dell'UE.

Nella conferenza conclusiva è stata inoltre sottolineata la necessità di impartire un'adeguata formazione ai sindacalisti sui vari elementi correlati alla RSI: strumenti, principi, meccanismi e regolamenti. Per soddisfare questa pressante richiesta, nel 2014 la CES ha definito un piano specifico per:

- elaborare e impartire una sessione formativa di due giorni a 21 delegati (trasparenza e rendicontazione in materia di RSI);
- elaborare e impartire una sessione formativa di due giorni a 31 delegati (standard di RSI);
- elaborare un toolkit pratico che sintetizzasse gli insegnamenti e i risultati dei due programmi formativi e racchiudesse ogni altro feedback aggiuntivo da parte dei delegati (*è il presente documento*).

FINALITÀ DEL TOOLKIT

A disposizione delle organizzazioni affiliate (in particolare di formatori, esperti nazionali e coordinatori CAE) per sostenere i sindacalisti per quanto riguarda gli strumenti, i principi e i regolamenti europei e internazionali in materia di RSI.

- **Capitolo A:** presentazione della RSI e della strategia della Commissione europea per la RSI nel periodo 2011-14; discussione sulle modalità con cui i sindacati possono sfruttare la crescente importanza della RSI come strumento all'interno del dialogo sociale (è compresa una check-list per analizzare la propria organizzazione).
- **Capitolo B:** analisi di trasparenza e comunicazione; discussione sulle modalità con cui un'organizzazione valuta e riferisce il proprio impatto e le proprie performance (accento su ciò che i sindacati dovrebbero cercare nelle relazioni riguardanti la RSI).
- **Capitolo C:** sintesi dei principali standard in materia di CSR, con indicazione di ambito, governance e del modo in cui i sindacati possono utilizzarli; sono compresi i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, i Principi direttivi dell'OCSE, la Dichiarazione tripartita dell'OIL, la norma ISO 26000 e la Global Reporting Initiative.
- **Capitolo D:** una serie di utili riferimenti per definizioni e buone pratiche.

SOMMARIO

CAPITOLO A: Responsabilità sociale delle imprese e movimento sindacale:	
Che cos'è la responsabilità sociale delle imprese (RSI)	4
RSI e dialogo sociale	6
Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese	8
Ruolo dei sindacati nell'attuazione concreta della strategia	10
STRUMENTO: Che cosa cercare quando si intende negoziare la direttiva RSI?	11
CAPITOLO B Trasparenza e comunicazione	
Contesto: la direttiva europea sulla comunicazione di informazioni non finanziarie e sulla diversità	16
Comunicazione/rendicontazione degli elementi più importanti (aspetti materiali)	18
Valutazione e rendicontazione dell'impatto	19
STRUMENTO: Check-list per analizzare una relazione RSI	21
CAPITOLO C Standard in materia di RSI	
Che cos'è uno standard?	24
STRUMENTO: Come valutare uno standard	25
Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani	26
Utilizzo dei Principi guida delle nazioni Unite sui diritti umani	28
Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali	30
Utilizzo delle Linee Guida dell'OCSE	32
Dichiarazione tripartita dell'OIL	34
Utilizzo della Dichiarazione tripartita dell'OIL	35
ISO 26000	36
Utilizzo della norma ISO 26000	37
Global Reporting Initiative (GRI)	38
Utilizzo della GRI	39
Altri standard	41
CAPITOLO D Informazioni e risorse aggiuntive	
Definizioni	44
Esempio di pratica	46

CAPITOLO A

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE (RSI) E MOVIMENTO SINDACALE

IN QUESTO CAPITOLO SONO PRESENTATE LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE E LA STRATEGIA 2011-14 DELLA COMMISSIONE EUROPEA IN MATERIA DI RSI; INOLTRE, SONO DISCUSSE LE MODALITÀ CON CUI I SINDACATI POSSONO SFRUTTARE LA CRESCENTE IMPORTANZA DELLA RSI COME STRUMENTO PER IL DIALOGO SOCIALE (È INCLUSA UNA CHECK-LIST PER ANALIZZARE LA PROPRIA ORGANIZZAZIONE).

CHE COS'È LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE (RSI)?

Non vi è un'interpretazione universale del significato di RSI. Nel 2011 la Commissione europea ha definito la RSI come "responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società". Questa definizione è in linea con la generale interpretazione del termine "responsabilità". Essere responsabili di qualcosa vuol dire che si deve rendere conto delle conseguenze delle proprie azioni. La RSI, pertanto, è il modo in cui un'impresa affronta il proprio impatto sulla società, per esempio le ripercussioni che le proprie attività hanno sull'ambiente o sulle persone. Fra le tematiche normalmente prese in considerazione nella responsabilità sociale troviamo il modo in cui le attività di un'impresa interessano i diritti umani, i lavoratori, lo Stato di diritto, la comunità e l'ambiente.

La nuova definizione dell'UE è stata accolta favorevolmente dai sindacalisti in quanto rettifica alcune delle idee più negative che venivano sostenute in nome della RSI. La RSI non è un "concetto volontario" e non deve limitarsi ad azioni che "esulano dai requisiti legali". L'obbedienza alla legge non può essere ignorata. Le imprese infrangono la legge in tutti i paesi, e quando ciò avviene, possiamo ritenerle irresponsabili nei confronti della società. Le imprese hanno responsabilità che non sono vincolanti giuridicamente, ma che tuttavia sono sempre applicabili al loro comportamento. Per esempio, le imprese hanno sempre una responsabilità in merito ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, persino in paesi con governi che non tutelano tali diritti.

La RSI riguarda l'integrazione di un comportamento responsabile nelle attività e funzioni quotidiane dell'impresa. Le azioni filantropiche o di beneficenza non possono compensare comportamenti che influiscono negativamente sugli altri.

I soggetti interessati

I soggetti interessati sono persone o organizzazioni con 'interessi' sui quali può incidere il comportamento di un'impresa. Talvolta sono denominati anche "parti interessate". Possiamo conside-

rare soggetti interessati di un'impresa i dipendenti, nonché altri lavoratori sui cui posti o condizioni di lavoro influisce, o potrebbe influire, tale impresa. Anche i sindacati possono ritenersi soggetti interessati di imprese specifiche, nonché di interi settori. In merito al concetto di "soggetti interessati" occorre rammentare alcuni aspetti. In primo luogo, «soggetto interessato» è una denominazione relazionale: un'organizzazione o una persona può ritenersi soggetto interessato solamente in situazioni che possono riguardarla direttamente. In secondo luogo, non tutti i soggetti interessati sono uguali; alcuni interessi sono più importanti di altri. Come terzo elemento, non tutti i soggetti interessati sono 'interessati' al successo dell'impresa; potrebbero non avere alcun obbligo con l'impresa il cui comportamento ha un impatto negativo su di loro. Da ultimo, non tutti i soggetti interessati comprendono di essere 'soggetti interessati'; il comportamento dell'impresa può influenzarli senza che se ne rendano conto.

RSI e sviluppo sostenibile

Lo sviluppo sostenibile è strettamente correlato con la RSI in quanto non è che un altro modo per descrivere l'ampio interesse della società. In tal senso, l'impatto negativo delle imprese sulla società potrebbe essere definito anche un impatto negativo sullo sviluppo sostenibile. Tuttavia, non sempre 'sviluppo sostenibile' e 'sostenibilità' o 'sostenibilità economica' sono equivalenti.

IMPORTANZA DELLA RSI

Si dice che il comportamento responsabile è nell'interesse a lungo termine delle imprese poiché, in un'epoca di crescente consapevolezza nei consumatori di tutto il mondo, ne migliora l'immagine e permette di aggiudicarsi nuovi clienti. Inoltre, può servire come strumento per comprendere sia gli aspetti più importanti per i soggetti interessati che le priorità aziendali, e quindi per individuare rischi (e opportunità) futuri.

Di frequente, tuttavia, si ritiene che l'agenda della RSI sia 'determinata dalle attività aziendali', con recenti transizioni verso la "sostenibilità aziendale" e lo "sviluppo sostenibile", modificando quindi l'importanza del riconoscere la *responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società* (come da definizione della Commissione europea). Inoltre, con l'aumento delle attività 'imprenditoriali' della RSI, si teme che saranno le imprese a dominare le future discussioni e a decidere gli aspetti importanti, senza un dialogo a tutto campo.

Di conseguenza, la CES insiste sul fatto che:

1. la RSI debba essere uno sforzo costante, non un'attività di pubbliche relazioni;
2. la RSI non debba rappresentare un modo per evitare il dialogo con i lavoratori organizzati sindacalmente, né un'alternativa alla legislazione sul lavoro e alla contrattazione collettiva; la RSI non sostituisce il dialogo sociale, bensì vi contribuisce e lo integra;
3. per i lavoratori, il primo punto che la RSI deve prendere in considerazione è la qualità delle relazioni industriali all'interno di un'impresa; sarebbe infatti una contraddizione se un'impresa venisse considerata 'socialmente responsabile' pur non rispettando i diritti dei lavoratori o non applicando il contratto collettivo; un'impresa può vantare pubblicamente il proprio comportamento responsabile solamente se al suo interno ha già applicato i massimi standard;
4. i sindacati devono sostenere che l'impegno a favore delle attività di RSI è un modo per fronteggiare gli impatti negativi tanto di multinazionali quanto di PMI, in qualsiasi paese del mondo siano attive.

Per la CES, le prassi aziendali responsabili includono quanto segue:

- rispetto per i diritti umani dei lavoratori, compreso il diritto di costituire sindacati o di iscriversi a uno di essi, di contrattare e di scioperare;
- promozione della partecipazione dei lavoratori mediante "autentiche" procedure di informazione e consultazione, compresi i Comitati aziendali europei e gli organi delle società europee (SE)comitati
- sviluppo delle competenze professionali e della formazione lungo tutto l'arco della vita per i lavoratori;
- rispetto dei diritti alla salute e alla sicurezza, promozione di

elevati standard di salute e sicurezza e adozione di misure preventive in tutta la catena di approvvigionamento;

- promozione dell'uguaglianza di genere;
- buone relazioni industriali, inclusa la ricerca di modalità di collaborazione fra le parti sociali, soprattutto per il miglioramento del dialogo sociale teso ad anticipare e gestire i cambiamenti e le ristrutturazioni;
- miglioramento della qualità del lavoro lungo tutta la catena di approvvigionamento;
- rispetto dei diritti e sostegno all'occupazione di gruppi vulnerabili, quali giovani, disabili e immigrati.

RSI E DIALOGO SOCIALE

A livello dell'UE, il dialogo sociale consiste nel processo di negoziazione tramite il quale lavoratori e datori di lavoro giungono a un accordo per collaborare in materia di politiche e attività. Il dialogo sociale europeo, in quanto previsto esplicitamente nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articoli 154 e 155), è un elemento fondamentale del modello sociale europeo, e comprende discussioni, negoziazioni e azioni congiunte intraprese dalle parti sociali europee.

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il dialogo sociale include ogni genere di negoziazione, consultazione o anche semplice scambio di informazione tra i rappresentanti di amministrazioni pubbliche, datori di lavoro e lavoratori su questioni di interesse comune riguardanti la politica economica e sociale. Il dialogo sociale rappresenta lo strumento più idoneo per promuovere migliori condizioni di vita e di lavoro e una maggiore giustizia sociale; permette di migliorare la governance in molti campi; è importante in ogni sforzo teso a migliorare la produttività e l'efficienza di imprese e settori, nonché a perseguire un'economia più efficiente e giusta. In tal modo, il dialogo sociale contribuisce a una società più equa e stabile. [Link](#)

È importante riconoscere che la RSI non sostituisce il dialogo sociale né gli obblighi di legge che un'organizzazione è tenuta

a rispettare; la RSI, in realtà, contribuisce e integra il dialogo sociale con esempi di nuove ed efficaci politiche di RSI elaborate negli accordi transnazionali stipulati fra le imprese e le organizzazioni dei lavoratori europee/mondiali. La RSI rappresenta pertanto un potenziale meccanismo che sindacati e organizzazioni della società civile possono utilizzare per individuare problematiche, per esercitare pressioni al fine di ottenere miglioramenti e per collaborare in maniera costruttiva con le imprese nella ricerca congiunta di soluzioni. Tuttavia, dato che le imprese tendono a ridefinire il proprio ruolo nella società, la diffusione della RSI ha incontrato reazioni eterogenee presso il movimento sindacale.

IL PARERE DEI SINDACATI SULLA RSI

“La responsabilità sociale delle imprese (RSI) è forse ‘la proverbiale eccezione che nasconde una moltitudine di pratiche errate’, un’operazione di marketing, la privatizzazione della legge, un mezzo per indebolire il potere dei sindacati... oppure, al contrario, uno strumento o ‘leva’ per il progresso sociale e ambientale laddove le norme, la legislazione, le relazioni industriali e il dialogo sociale non ne garantiscono un’adeguata promozione?” [CES 2013]

La normazione privata riguarda sempre più argomenti tradizionalmente di pertinenza del dialogo sociale

Sindacati: motori trainanti della RSI?

La RSI è una minaccia poiché trasferisce ancor più potere e discrezionalità ai manager.

L'obbligo di rendicontazione è fondamentale

RSI, un modo per bypassare la contrattazione collettiva

La RSI non deve sostituire gli obblighi di legge

RSI, un argomento per il dialogo sociale; e sindacati con risorse per monitorare gli impegni

Sindacati privi di legittimità e influenza per orientare la nuova agenda RSI

Cerchiamo, senza successo, di capire le intenzioni dell'impresa

Una priorità: fare in modo che le norme OIL siano attuate nell'ambito delle politiche RSI

Ci illudiamo se crediamo che le imprese assumano le proprie responsabilità volontariamente

Molte organizzazioni hanno politiche che sembrano buone ma, invece, sono più che altro di immagine e top-down e non integrate nell'organizzazione

Le imprese re-inventano le proprie priorità e i sindacati sono esclusi dalle discussioni

Un approccio volontario può essere efficace, se però i sindacati partecipano al processo

“La RSI è uno strumento per progredire, non il sostituto di obblighi di legge o contratti collettivi” **(CGSLB/ACLVB - CSC/ACV)**

“Il concetto di RSI si è spostato verso una prospettiva di maggiore integrazione. Oggi, per i rappresentanti della comunità imprenditoriale è più difficile sostenere (almeno pubblicamente!) che la loro responsabilità è limitata agli azionisti...”. “Detto ciò, è una grande sfida far sentire la voce dei sindacati nel ‘coro’ di consulenti, revisori, ONG di vario genere, organizzazioni ambientaliste, funzionari governativi (che ritengono che tutto sia a posto, se l’impresa è svedese o europea)” **LO-Svezia**

“STRATEGIA RINNOVATA DELL’UE PER IL PERIODO 2011-14 IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE”

CONTESTO POLITICO:

Nel 2011 la Commissione europea ha pubblicato una “Strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese”, la quale include:

- una nuova definizione di RSI - *“la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”*;
- l’esortazione affinché le imprese rispettino la legislazione applicabile;
- il riconoscimento che i contratti collettivi tra le parti sociali rappresentano il presupposto per far fronte a tale responsabilità;
- il riconoscimento che la “RSI contribuisce al dialogo sociale e lo integra”.

Nell’ambito della strategia è stato posto l’accento su principi e orientamenti riconosciuti a livello internazionale (nonché su specifiche azioni per esercitare pressioni su imprese europee e sugli Stati membri), fra cui [*v. pagina 17 per ulteriori particolari in merito a tali principi, norme e orientamenti*]

- i Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali;
- i dieci principi del “Global Compact” delle Nazioni Unite;
- le Linee Guida sulla responsabilità sociale ISO 26000;
- la Dichiarazione tripartita dell’OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale;
- i Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite.

Inoltre, il programma d’azione 2011-2014 (punto 4) fornisce possibilità supplementari per rafforzare gli obblighi delle imprese multinazionali di rispettare le norme sul lavoro, concentrandosi in particolare sugli approcci settoriali e sul comportamento responsabile lungo tutta la catena di approvvigionamento.

LA RISPOSTA DELLA CES

1. Nel contesto della crisi finanziaria, economica e sociale, del predominio di politiche neoliberali e di una concorrenza sempre più agguerrita, è tuttavia possibile giustificare il timore che un numero maggiore di imprese europee giunga a considerare la RSI un ‘lusso’, rispettando sempre meno i diritti umani, gli standard lavorativi e le preoccupazioni ambientali. **È evidente che occorrono misure concrete/vincolanti in diversi settori**¹.
2. La Commissione accorda pari importanza ai Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali, alla Dichiarazione tripartita dell’OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione MNE) e ai principi Global Compact (questi principi sono però più una dichiarazione di intenti che un’iniziativa autentica e credibile per promuovere la RSI) – **occorre pertanto riesaminare la gerarchia di questa serie di principi**.
3. Sarebbe stata gradita una spiegazione più chiara, nella definizione di RSI, delle responsabilità **‘dirette e indirette’** delle imprese, anche in materia di outsourcing.
4. La Commissione intende costituire piattaforme settoriali e lanciare un premio europeo di riconoscimento dei partenariati RSI, senza però specificare come prevede di metterlo in concretizzarlo (né quale sarà l’eventuale coinvolgimento del movimento sindacale).

¹ I Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite sono stati proposti dal professor John Ruggie, Rappresentante speciale ONU per le imprese e i diritti umani, e approvati dal Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani nel giugno 2011.

5. L'applicazione della direttiva sulle pratiche commerciali sleali prevista per il 2012 non fa alcun riferimento alle questioni sociali.
6. Nella sezione "Appalti pubblici" vi è una discrepanza fra i criteri ambientali e sociali. Sarà pertanto necessario vigilare attentamente per **garantire una migliore integrazione degli aspetti sociali e ambientali negli appalti pubblici nell'ambito della revisione del 2011 delle due direttive sugli appalti pubblici.**
7. La Comunicazione non fa alcun riferimento a possibili rettifiche nella composizione dell'Alleanza europea per la RSI.
8. **Non è sufficiente "invitare" le imprese ad agire in maniera responsabile; occorrono misure più concrete e vincolanti.**

RUOLO DEI SINDACATI NELL'ATTUAZIONE CONCRETA DELLA STRATEGIA

Le attività di RSI, conscie della propria debolezza potenziale, possono garantire importanti opportunità ai sindacati nel dialogo sociale in corso; i sindacati, a loro volta, possono svolgere un ruolo di primaria importanza nell'attuazione concreta della strategia dell'UE, per esempio attraverso le seguenti azioni:

- opportunità per la partecipazione dei lavoratori – informazione, consultazione e partecipazione;
- le misure adottate per sostenere l'occupazione degli appartenenti a gruppi svantaggiati;
- le misure adottate per contribuire a sostenere l'equilibrio fra attività professionale e vita personale.

DIALOGO SOCIALE/IMPEGNO DEI SOGGETTI INTERESSATI

- RSI: il modo in cui un'impresa individua e affronta il proprio impatto sulla società dovrebbe rientrare fra gli argomenti del dialogo sociale.
- Le politiche e attività di RSI di un'impresa non devono mai essere considerate un sostituto delle relazioni industriali o della contrattazione collettiva; come argomento, sono secondarie alla rappresentanza del sindacato ai fini della contrattazione collettiva.
- Le politiche e attività di RSI possono rappresentare strumenti utili affinché le imprese rispettino i propri obblighi di legge.

"Dobbiamo insistere sul fatto che i lavoratori e i loro rappresentanti non sono soggetti interessati come tutti gli altri, in quanto si trovano all'interno dell'impresa. I sindacati, quindi, sono in una posizione speciale per quanto riguarda la RSI. Possono esserci discussioni con altri soggetti interessati, consultazioni e relazioni, ma non una negoziazione come avviene con la contrattazione collettiva." CGIL-CISL-UIL, Italia

RENDICONTAZIONE

- La rendicontazione della RSI potrebbe servire ad aumentare la trasparenza in tutte le catene di approvvigionamento mondiali.
- Le relazioni di RSI devono includere quanto segue:
 - condizioni di impiego e di lavoro nell'intera impresa – e un'analisi di "due diligence" rispetto alle condizioni di lavoro nella sua catena di approvvigionamento e nelle sue relazioni commerciali;

ATTUAZIONE

- Il modo migliore per aumentare la sensibilizzazione e l'impegno è di coinvolgere i **lavoratori nelle attività e politiche di RSI dell'impresa.**
- Istituzione di una rete fra le federazioni e confederazioni internazionali e i sindacati locali per garantire che la RSI sia recepita e affrontata in tutte le operazioni e la catena di approvvigionamento dell'organizzazione.

"Per essere utili e credibili, gli strumenti della RSI (Carta, accordi quadro, rendicontazione e così via) devono essere integrati da verifiche, risorse e meccanismi di controllo. È essenziale disporre delle risorse per comprendere e monitorare gli impegni della direzione aziendale. FSESP

RISPETTO DELLE NORME E CONTROLLO

- I sindacati possono assicurare un importante ed efficace ruolo di controllo in merito all'attuazione della RSI – p.es. mediante la partecipazione al processo di verifica delle condizioni di lavoro.
- In quanto soggetti interessati, i sindacati svolgono un ruolo cruciale nell'**elaborazione, convalida e attuazione della RSI.**

La presenza di sindacati rappresenta il meccanismo di controllo più efficace per affrontare i motivi di insoddisfazione". J. Ruggie (Rappresentante speciale ONU, novembre 2009, Stoccolma)

STRUMENTO: CHE COSA CERCARE (E DOVE) QUANDO SI INTENDE NEGOZIARE PER LA DIRETTIVA/STRATEGIA RSI E IL DIALOGO SOCIALE?

Contesto :

In tutto il mondo, le organizzazioni pubbliche e private si trovano in fasi differenti del loro viaggio verso la RSI. Un importante primo passo da compiere è la valutazione della RSI nel proprio luogo di lavoro. Il seguente strumento fornisce una 'check-list' iniziale da prendere in considerazione.²

Dove cercare gli elementi probanti

- Relazioni annuali o rapporto d'esercizio/finanziario
- Dichiarazione di intenti, visione e/o valori
- Strategia/piano di impresa
- Relazione sulla RSI o la sostenibilità
- Obiettivi o politiche in materia di appalti e aspetti sociali e ambientali

	SONO INCLUSI			
	Operazioni nazionali	Operazioni internazionali	Catena di approvvigionamento (incl. outsourcing)	Partner incl. amministrazione pubblica
APPROCCIO GLOBALE – riferimento e/o impegno a...				
• Principi direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali				
• Linee Guida sulla responsabilità sociale ISO 26000				
• Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale				
• Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani				
• Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro				
• Norme fondamentali dell'OIL sul lavoro				
• Dieci principi Global Compact delle Nazioni Unite				

² Fonti della check-list:

- Principi direttivi dell'OCSE destinati alle imprese multinazionali
- Linee Guida sulla responsabilità sociale ISO 26000
- Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale
- Dieci principi Global Compact delle Nazioni Unite
- Global Reporting Initiative (GRI)

CAPITOLO A

	SONO INCLUSI			
	Operazioni nazionali	Operazioni internazionali	Catena di approvvigionamento (incl. outsourcing)	Partner incl. amministrazione pubblica
<ul style="list-style-type: none"> Riferimento ad altri strumenti esterni, quali per esempio gli Obiettivi di sviluppo del millennio delle Nazioni Unite e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile 2015 delle Nazioni Unite 				
APPROCCIO ALLA RSI – l'organizzazione, tra l'altro, ...				
<ul style="list-style-type: none"> Fa riferimento ai propri obblighi di legge in quanto parte integrante della RSI? 				
<ul style="list-style-type: none"> Ha un codice di condotta? 				
<ul style="list-style-type: none"> Dispone di una politica in materia di RSI? 				
<ul style="list-style-type: none"> Chi ha preso parte all'elaborazione della strategia di RSI? 				
<ul style="list-style-type: none"> Qual è la struttura per l'amministrazione della RSI? 				
<ul style="list-style-type: none"> La catena di approvvigionamento è inserita nella politica di RSI dell'organizzazione? 				
<ul style="list-style-type: none"> La politica/strategia di RSI è disponibile nella lingua del paese ospitante? 				
<ul style="list-style-type: none"> L'organizzazione ha definito obiettivi? (con scadenze precise?) 				
<ul style="list-style-type: none"> Controlla lo stato dei fornitori? 				
DIALOGO SOCIALE (l'elenco, se considerato una checklist, non è completo), tra l'altro				
<ul style="list-style-type: none"> Non interferisce con il diritto di costituire o di iscriversi a un sindacato 				
<ul style="list-style-type: none"> Riconosce i sindacati ai fini della contrattazione collettiva 				
<ul style="list-style-type: none"> Dialogo sociale e partenariato? 				
IMPEGNO DEI SOGGETTI INTERESSATI				
<ul style="list-style-type: none"> Si cerca il riscontro dei soggetti interessati? 				
<ul style="list-style-type: none"> La politica di RSI fa esplicito riferimento al coinvolgimento di dipendenti/lavoratori nella definizione, attuazione e verifica di tale politica? 				
TRASPARENZA E COMUNICAZIONE [v. pagina 12]				
<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione di una relazione annuale sulla RSI? 				
<ul style="list-style-type: none"> Utilizzo di uno standard di rendicontazione esterno (p.es. GRI)? 				

	SONO INCLUSI			
	Operazioni nazionali	Operazioni internazionali	Catena di approvvigionamento (incl. outsourcing)	Partner incl. amministrazione pubblica
• La relazione è sottoposta a audit esterno?				
• La relazione è disponibile nella lingua dei paesi ospitanti?				
ELEMENTI SPECIFICI				
Diritti umani				
• Rappresentanza sindacale e partenariato con sindacati				
• Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva				
• Promozione dell'impegno e del riscontro dei dipendenti				
• Salute e sicurezza				
• Formazione e sviluppo				
• Meccanismi per segnalare insoddisfazione				
• Opportunità di volontariato/sostegno della comunità				
• Età lavorativa stabilita per legge				
• Salario dignitoso				
• Equilibrio fra vita privata e lavoro				
• Benessere e alimentazione				
• Condizioni di vita				
• Uguaglianza, parità				
• Lavoro minorile				
• Lavoro forzato o coatto				
• Sostegno ad accessi e lingue differenti				
• Strumenti riservati per la rendicontazione su questioni riguardanti i diritti umani				
• Moyens confidentiels pour les rapports relatifs aux questions touchant aux droits de l'homme				
Politiche sociali				
• Occupazione presso la comunità locale				
• Appalti presso la comunità locale				

CAPITOLO A

	SONO INCLUSI			
	Operazioni nazionali	Operazioni internazionali	Catena di approvvigionamento (incl. outsourcing)	Partner incl. amministrazione pubblica
• Salute e sicurezza dei clienti				
• Impegno della comunità locale				
• Attività contro la corruzione				
Politiche e interventi di carattere ambientale				
• Materiali utilizzati				
• Energia				
• Acqua				
• Biodiversità				
• Emissioni				
• Acque reflue e rifiuti				
• Trasporti				
Tenere conto dell'organizzazione e del suo impatto: vi sono elementi mancanti?				
Dove è possibile, per i rappresentanti sindacali, negoziare eventuali interventi?				

CAPITOLO B

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

NEL PRESENTE CAPITOLO SONO TRATTATI GLI ASPETTI LEGATI A TRASPARENZA E COMUNICAZIONE; DISCUSSIONE SULLE MODALITÀ CON CUI UN'ORGANIZZAZIONE VALUTA E RIFERISCE IL PROPRIO IMPATTO E LE PROPRIE PERFORMANCE (E SU CIÒ CHE VA INSERITO O ESCLUSO); IN PIÙ, UNA CHEC-KLIST A USO DEI SINDACATI QUANDO ANALIZZANO LE RELAZIONI DI RSI.

LA DIRETTIVA EUROPEA SULLA COMUNICAZIONE DI INFORMAZIONI NON FINANZIARIE E SULLA DIVERSITÀ

CONTESTO

Il 15 aprile 2014, l'assemblea plenaria del Parlamento europeo ha adottato una risoluzione sulla proposta di una direttiva concernente la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni. La risoluzione è stata adottata dal Consiglio il 29 settembre 2014. La direttiva intendeva fornire alle imprese un riferimento per la trasparenza e la responsabilità in materia non finanziaria:

- applicabile a circa 6.000 imprese di grandi dimensioni (oltre 500 dipendenti e un fatturato superiore a 40 milioni di euro);
- riguarda informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione;
- da inserire nella relazione annuale sulla gestione dell'impresa;
- nessun obbligo di revisione legale del contenuto (benché sia sempre possibile una verifica).

La direttiva concerne la comunicazione di una rendicontazione di carattere non finanziario contenente almeno le informazioni sociali e ambientali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, fra cui:

- descrizione delle politiche applicate in materia dall'impresa;
- i risultati conseguiti da queste politiche;
- i rischi connessi e le modalità con cui l'impresa gestisce tali rischi.

Le imprese possono ricorrere a standard internazionali riconosciuti (p.es. Global Compact delle Nazioni Unite, ISO 26000, codici nazionali di sostenibilità, ecc.) e sono incoraggiate a riferire anche sulle politiche in materia di diversità.

Nell'ultimo decennio è aumentato rapidamente il **numero** di bilanci sociali. **Tuttavia, a tale aumento non ha corrisposto un adeguato livello in fatto di contenuto e qualità.**

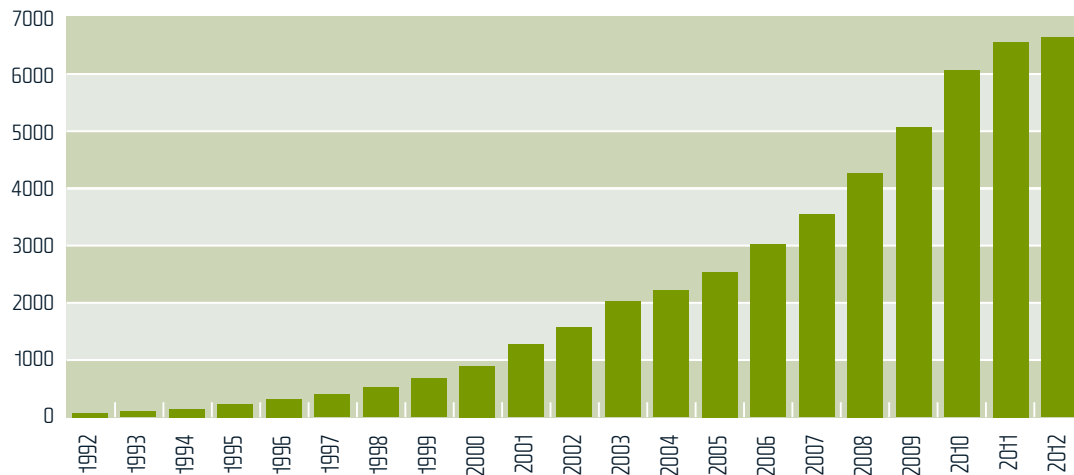
Si è registrato un rapido aumento nel volume di bilanci pubblicati; tuttavia, vi è preoccupazione circa il contenuto e il livello della comunicazione in tali relazioni.

Tematiche/timori comuni

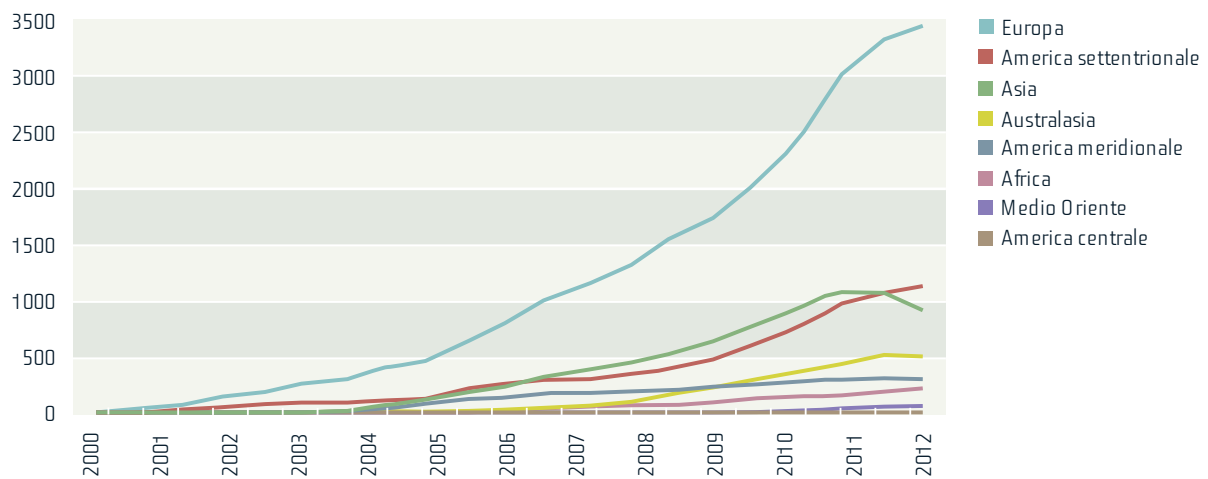
- Ampia comunicazione sulle prestazioni ambientali e insufficiente comunicazione riguardo l'impatto sui diritti umani e le prassi lavorative, compresa la contrattazione collettiva
- Maggiore importanza a progetti della comunità, nonché a riconoscimenti
- Citazione per i sondaggi del personale ma non per i sindacati
- Si evitano questioni difficili correlate con le attività fondamentali
- Mancanza di coordinamento delle pratiche di RSI nei vari paesi
- Relazioni stampate in inglese e non nella lingua del paese ospitante
- Relazioni conclusive a livello di gruppo prive di dettagli di operazioni nazionali

NOTA: Database.globalreporting.org provides a central source for over 20,000 reports from over 7,000 organisations

NUMERO DI BILANCI SOCIALI PUBBLICATI NEL MONDO



NUMERO DI BILANCI SOCIALI, PER REGIONE



RIFLESSIONE: nell'analisi del bilancio sociale di un'organizzazione, queste sono le due domande fondamentali

- 1. Il bilancio sociale contiene gli elementi giusti** (p.es. l'organizzazione riferisce delle questioni veramente importanti)?
- 2. Gli elementi nel bilancio sociale sono riportati nel modo 'giusto'** (p.es. l'organizzazione riferisce un'immagine accurata del proprio impatto)?

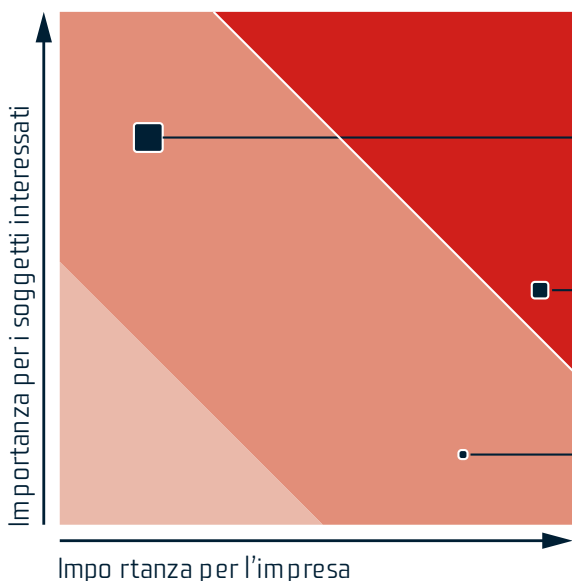
COMUNICAZIONE/RENDICONTAZIONE DEGLI ELEMENTI PIÙ IMPORTANTI (ASPETTI MATERIALI)?

Una delle maggiori difficoltà correlate al bilancio sociale di un'organizzazione è che questa potrebbe pubblicare una serie di 'notizie e storie buone' tralasciando invece di affrontare il proprio impatto negativo, che ha una maggiore importanza sia per l'organizzazione stessa che per i suoi soggetti interessati (compresi dipendenti/lavoratori e movimento sindacale).

Di conseguenza, è fondamentale che il bilancio sociale accordi la

giusta attenzione alla rendicontazione delle questioni più importanti ('aspetti materiali', definiti qui sotto).

Gli aspetti materiali sono quelli che rispecchiano il significativo impatto di un'organizzazione sulle questioni economiche, ambientali e sociali; oppure che influiscono sensibilmente sulle valutazioni e decisioni dei soggetti interessati. [GRI]



Esempio di 'matrice tipo degli aspetti materiali' in cui le questioni nell'angolo superiore destro sono le priorità chiave e sono inserite nella relazione

CONSIDERAZIONE:

1. 'Chi definisce le priorità nell'angolo superiore destro'... poiché quasi tutte le questioni sono 'aspetti materiali' per almeno un gruppo di soggetti interessati
2. Si noti che l'importanza per l'impresa è trattata allo stesso modo dell'importanza per i soggetti interessati (collettivamente)

CHECK LIST :

1. In che modo l'organizzazione definisce che cosa inserire nella relazione?
 - I sindacati vengono consultati?
2. In che modo l'organizzazione definisce le priorità nelle questioni sollevate dai propri soggetti interessati?
 - In che modo i sindacati possono garantire il proprio coinvolgimento nel processo?
3. Quali aspetti/questioni sono affrontati nella relazione?
 - Per esempio, affronta le questioni che sono più importanti per i sindacati, quali gli indicatori del lavoro?
4. In che modo viene compilato il bilancio?
 - Per esempio, i dati locali vengono rimossi dalla relazione del gruppo (che diventa una raccolta di notizie buone)?
5. Quali questioni mancano? L'organizzazione riferisce sulle questioni problematiche?
 - Per esempio, libertà di associazione, violazione delle norme sul lavoro minorile, incidenti mortali dei dipendenti
6. Quali sono i limiti del bilancio?
 - Per esempio, riguarda la catena di approvvigionamento/i dipendenti della catena di approvvigionamento?
7. Dove e in quali lingue è pubblicato il bilancio?

VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE DELL'IMPATTO

La seconda difficoltà nell'analisi di un bilancio sociale è riuscire a capire in che modo l'organizzazione valuta e rendiconta il proprio impatto.

TIPO DI RENDICONTAZIONE

Le varie questioni possono essere valutate e rendicontate in modi diversi, p.es.

- rendicontazione di tipo narrativo: fornisce un commento delle attività dell'organizzazione, e anche dell'approccio alla gestione;
- rendicontazione di tipo quantitativo: fornisce informazioni sulle prestazioni dell'organizzazione in base a dati (p.es. numeri, volume, date).

RIFLESSIONE: i bilanci sociali comprendono spesso esempi di casi che mettono in luce storie e notizie buone; ma questa tendenza non potrebbe sviare l'attenzione da impatti 'meno positivi'?

INDICATORI UTILIZZATI

Gli indicatori servono per calcolare, semplificare e comunicare tendenze ed eventi complessi relativi alle prestazioni di un'organizzazione; eccone alcuni:

A. indicatori ritardati (chiamati anche indicatori di risultato): descrivono che cosa è successo. Quasi tutte le imprese ricorrono a questi indicatori per riferire i risultati; inoltre, sono preferiti da cittadini e autorità di regolamentazione perché sono significativi e di facile comprensione. Gli indicatori ritardati, tuttavia, sono una retrospettiva delle prestazioni e non forniscono ai dirigenti una visione delle possibili prestazioni future.

Esempi: numero di infortuni negli ultimi 12 mesi

B. indicatori anticipatori (chiamati anche indicatori dei processi aziendali): forniscono una notifica preventiva di impatto misurando le pratiche interne o gli sforzi previsti per migliorare le prestazioni future.

Esempi: uso della sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza al fine di ridurre gli incidenti in futuro

RIFLESSIONE: un'organizzazione riferisce di ricevere molte lamentele dal personale... è un elemento 'negativo' perché vi sono molti dipendenti risentiti... o è 'positivo' perché l'impresa ascolta di più i dipendenti e li stimola a sollevare le questioni?

COME SONO CALCOLATE LE PRESTAZIONI?

A. Misura assoluta: riguarda direttamente la misura delle prestazioni, a prescindere dalle variabili di input. È ricavata quindi in modo indipendente e funziona meglio nel caso di obiettivi una tantum.

Esempio: investimenti per la formazione del personale (in £, \$, €)

B. Misura relativa: misura dei risultati normalizzata dalla variabile di produzione.

Esempio: investimento annuo per ciascun dipendente (£, \$, € per dipendente)

C. Misura nel contesto della sostenibilità: impiego di un contesto esterno per misurare (e normalizzare) le prestazioni dell'organizzazione.

Esempio: numero di posti di lavoro creati in relazione al tasso di disoccupazione nazionale

RIFLESSIONE: un'organizzazione riferisce che negli ultimi 12 mesi ha ridotto del 75% il lavoro minorile, tuttavia questo significa che il lavoro minorile è ancora utilizzato...

COME È CALCOLATO L'IMPATTO?

A. Input: misurano le risorse destinate a un'attività.

Esempio: investimenti nei programmi formativi, numero di partecipanti

B. Processi: misurano le modalità di gestione.

Esempio: strategia per la formazione

C. Output: misurano che cosa (e quanto) viene prodotto da un'attività.

Esempio: numero di programmi formativi (non che cosa viene insegnato)

D. Conseguenze: misurano che cosa succede.

Esempio: miglioramento di salute e sicurezza

E. Risultati: misurano le conseguenze degli output.

Esempio: riduzione dell'incidenza di casi riguardanti salute e sicurezza grazie ai programmi formativi

RIFLESSIONE: un buon indicatore è scelto o progettato in modo da garantire trasparenza e partecipazione e da 'appartenere' alle persone delle quali intende rispecchiare la visione e i timori, e delle quali intende misurare l'esperienza.

STRUMENTO: CHECK-LIST PER L'ANALISI DI UN BILANCIO SOCIALE

CONTESTO: nell'ultimo decennio, vi è stato un rapido aumento nel numero di organizzazioni che pubblicano bilanci sociali. Tale incremento nelle comunicazioni fornisce ai sindacati una leva importante da utilizzare nel dialogo sociale. Il seguente strumento fornisce una check-list con gli elementi da prendere in considerazione quando si analizza una relazione di RS!

Elemento	Domande da porsi	Note
Aspetti materiali (e soggetti interessati)	• In che modo l'organizzazione ha deciso che cosa inserire nel bilancio sociale?	
	• L'organizzazione ha condotto una valutazione degli aspetti materiali?	
	• Chi ha preso parte a tale valutazione?	
	• Quali sono i soggetti interessati, secondo l'organizzazione?	
	• I sindacati sono stati consultati?	
	• I soggetti interessati sono responsabilizzati e impegnati nel processo?	
	• In che modo l'organizzazione definisce la priorità delle questioni?	
Ambito e limiti della relazione	• Quali argomenti/questioni sono affrontati nel bilancio sociale?	
	• Che cosa manca? Quali informazioni non sono trattate?	
	• Il bilancio sociale affronta ogni aspetto dell'impatto dell'organizzazione? (diretto e in tutta la catena di approvvigionamento)	
	• Il bilancio sociale affronta aspetti che l'organizzazione non esegue in maniera ottimale?	
	• Affronta le questioni che sono più importanti per i sindacati (p.es. indicatori del lavoro)?	
	• Quali sono i limiti del bilancio sociale? (p.es., tratta anche la catena di approvvigionamento?)	
	• Il bilancio include anche una discussione sull'approccio alla gestione?	
Standard	La relazione ricorre a standard di rendicontazione...	
	• Global Reporting Initiative (GRI)	
	• Global Compact delle Nazioni Unite	
	• Integrated Report (IIRC)	

CAPITOLO B

Elemento	Domande da porsi	Note
Valutazione e calcolo	• Che cosa ha 'fatto' l'organizzazione in merito agli aspetti materiali?	
	• L'organizzazione ricorre a indicatori ritardati e anticipatori?	
	• Sono disponibili dati degli anni precedenti?	
	• L'organizzazione esegue la valutazione utilizzando la misura sia assoluta che relativa?	
	• L'organizzazione formula obiettivi in prospettiva?	
	• L'organizzazione ha stabilito obiettivi misurabili?	
	• Gli obiettivi sono limitati nel tempo (devo essere conseguiti entro una scadenza precisa)?	
Obiettivi	• In che modo l'organizzazione definisce le dichiarazioni sulle proprie aspirazioni? (p.es. concetto di 'buon cittadino' o riduzione dell'impatto ambientale)	
	• Gli obiettivi fanno riferimento agli aspetti materiali?	
	• Gli obiettivi comprendono misure assolute, relative e basate sul contesto?	
Responsabili del controllo	• L'organizzazione si impegna a effettuare controlli, verifiche e garanzie?	
	• Come possiamo esser certi dell'affidabilità di tale impegno da parte dell'impresa?	
	• Chi prende parte al processo di controllo? (p. es., i sindacati sono coinvolti?)	
	• È effettuato un audit della relazione (totale o parziale)?	
	• Da chi è effettuato l'audit?	
	• Un sindacato può pubblicare una propria relazione?	

CAPITOLO C

STANDARD IN MATERIA DI RSI

IN QUESTO CAPITOLO È RIPORTATA UNA SINTESI DEI PRINCIPALI STANDARD IN MATERIA DI RSI, CON INDICAZIONI DELL'AMBITO E DELLA GOVERNANCE, NONCHÉ DEL MODO IN CUI I SINDACATI POSSONO UTILIZZARLI; SONO COMPRESI I PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI, I PRINCIPI DIRETTIVI DELL'OCSE, LA DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'OIL, LA NORMA ISO 26000 E LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE.

CHE COS'È UNO STANDARD?

L'interesse suscitato dalla RSI ha fatto nascere numerosi standard che, per lo meno alcuni, i sindacalisti devono conoscere. Il criterio più importante per classificare i vari standard è se sono stati elaborati da un'organizzazione governativa o intergovernativa autorevole. Per autorevole, in questo caso, si intende che gli standard rientrano nel mandato o nelle competenze dell'organizzazione. Questi standard potrebbero essere giuridicamente vincolanti oppure raccomandazioni su quanto costituisce un buon comportamento da parte di un'impresa.

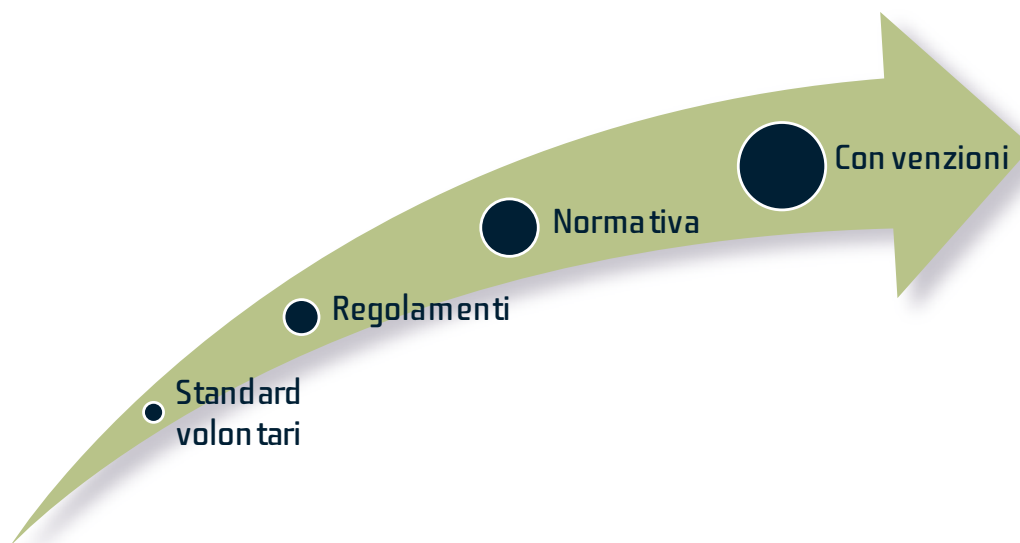
In materia di RSI, i più importanti e autorevoli standard internazionali per il comportamento delle imprese sono i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali e la Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

L'interesse nella RSI ha avuto come risultato un aumento vertiginoso degli standard privati elaborati da imprese, organizzazioni imprenditoriali quali associazioni di settore o di categoria, imprese in collaborazione con ONG e (talvolta) sindacati. Non sempre questi standard contengono gli elementi giusti, soprattutto per quanto riguarda le prassi lavorative e i diritti umani. In molti casi,

gli standard reinterpretano o ridefiniscono aspettative di comportamento responsabile già stabilite e talvolta sono utilizzati per far sembrare che un'impresa abbia obblighi e responsabilità minori di quanto abbia in realtà. Soltanto pochi standard, compresi quelli che trattano le prassi lavorative, citano l'importanza dei sindacati o di un buon livello nelle relazioni industriali.

I due standard privati più importanti che i sindacati dovrebbero conoscere sono le Linee Guida ISO 26000 sulla responsabilità sociale e le Linee Guida per il bilancio di sostenibilità della Global Reporting Initiative GE. Entrambi questi standard sono stati messi a punto attraverso un autentico approccio con "molteplici soggetti interessati", fra cui un significativo apporto dei sindacati. Ma soprattutto, questi due standard hanno una notevole influenza e sono stati adottati in maniera considerevole.

Gli standard riguardanti il comportamento diretto di un'impresa, relativamente alle sue attività e al suo impatto, sono talvolta denominati standard sulle prestazioni, mentre quelli concernenti i processi utilizzati dalle imprese per affrontare le proprie responsabilità vengono definiti anche standard sui processi.



STRUMENTO: COME VALUTARE UNO STANDARD

Quando si esamina uno standard occorre prendere in considerazione cinque elementi chiave.

Elemento	Domande da porsi	Note
1) Chi ha contribuito?	<ul style="list-style-type: none"> • Chi ha preso parte all'elaborazione dello standard? Come era strutturato il processo? • Si tratta di uno standard internazionale autorevole? • In caso affermativo, quale organizzazione governativa lo ha messo a punto? • In caso negativo, quali organizzazioni hanno partecipato alla sua elaborazione? • I sindacati hanno preso parte alla sua messa a punto? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Quali organizzazioni hanno partecipato alle procedure di follow-up? (Queste procedure possono comprendere interventi di aggiornamento e modifica, nonché di conformità, controllo e interpretazione) 	
2) Quali sono le intenzioni dello standard?	<ul style="list-style-type: none"> • Codifica le buone pratiche? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fornisce orientamenti? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Specifica criteri o prescrive prassi? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilisce livelli di prestazioni? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Descrive processi di gestione? 	
3) Che cosa tratta lo standard?	<ul style="list-style-type: none"> • Include questioni sociali, fra cui quelle riguardanti la forza lavoro? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Include questioni ambientali? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Include questioni economiche? 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Include questioni specifiche a determinati settori? Per esempio, produzione di olio di palma, condizioni per i lavoratori marittimi 	
4) In che modo accertare che lo standard funziona?	<ul style="list-style-type: none"> • Quali sono gli eventuali meccanismi utilizzati per determinare se lo standard è efficace? (rendicontazione, procedure per segnalare insoddisfazione o lamentale, auditing, ecc.) 	
5) Che succede se lo standard non viene rispettato?	<ul style="list-style-type: none"> • Una qualsiasi delle parti ha il potere di: <ul style="list-style-type: none"> - porre rimedio alla situazione? - punire il trasgressore? 	

RIFLESSIONE:

- Per sindacati/centri nazionali, esaminare le modalità per tenersi aggiornati e partecipare a procedure di revisione e consultazione.
- È possibile costituire una rete o un forum online CES e stimolare attivamente l'individuazione e l'impegno di segretari/presidenti sindacali negli accordi di RSI delle imprese e contribuire con idee di buone pratiche/suggerimenti/risorse per sessioni di domande e risposte/ricieste di assistenza e consulenza, ecc.?
- È possibile fornire alcuni consigli/suggerimenti utili in merito a modelli/prassi di attuazione?

PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SU IMPRESE E DIRITTI UMANI

SINTESI:

Lo standard delle Nazioni Unite relativo a imprese e diritti umani è uno “standard concettuale” elaborato per garantire una base comune per affrontare la questione ‘imprese e diritti umani’. Si prefigge di influenzare la politica pubblica a livello nazionale e internazionale. I concetti espressi nello standard possono essere integrati in leggi, trattati, regolamenti, attività di RSI, comportamenti aziendali e politiche delle imprese. Lo standard chiarisce i diversi ruoli svolti dalle imprese e dalle amministrazioni pubbliche, nonché l’interpretazione di concetti e termini specifici.

Lo standard si basa su tre pilastri:

1. il dovere dello Stato di proteggere i diritti umani dagli abusi di terzi, comprese le imprese;
2. la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani;
3. la necessità di un accesso effettivo alle misure di risarcimento per le vittime in caso di violazioni dei diritti umani.

Questo standard è formalmente conosciuto come il “quadro di riferimento Proteggere, Rispettare e Rimediare delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani” (da qui in poi, “lo standard ONU”) ma anche, spesso, lo ‘standard Ruggie’.

Lo standard ONU e i Principi guida costituiscono lo sviluppo più significativo degli ultimi 30 anni per quanto riguarda gli standard internazionali di comportamento per le imprese. Lo standard ONU è stato ufficialmente approvato dal Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani nel 2008, accordandogli quindi lo status ufficiale; si è trattato della prima volta in cui l’organismo delle Nazioni Unite imponeva una politica significativa in materia di imprese e diritti umani. I Principi guida delle Nazioni Unite si affiancano ai Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali e alla Dichiarazione tripar-

tita dell’Organizzazione internazionale del lavoro sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione MNE). Questa dichiarazione dell’OIL costituisce un terzo strumento internazionale autorevole, benché non vincolante giuridicamente, in materia di comportamento delle imprese.

Lo standard ONU e i Principi guida sono elementi rivoluzionari. Ecco alcune delle idee più importanti:

- il ruolo dello Stato e quello delle imprese sono diversi e indipendenti l’uno dall’altro. Gli Stati non possono utilizzare il potere delle imprese come scusa per non svolgere il proprio dovere di proteggere i diritti umani. **Le imprese non possono utilizzare il fallimento dello Stato, nella sua azione di protezione, come scusa per evitare la propria responsabilità di rispettare i diritti umani;**
- la responsabilità delle **imprese di rispettare i diritti umani vale per tutte le imprese di ogni parte del mondo** e include tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale. I Principi guida delle Nazioni Unite fanno riferimento specifico alla Dichiarazione dell’OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, a sua volta basata sulle otto convenzioni dell’OIL sui diritti fondamentali dei lavoratori;
- **la responsabilità di rispettare significa che le imprese “devono evitare di violare i diritti umani degli altri e devono fronteggiare gli eventuali impatti negativi in cui sono coinvolte”;**
- l’aspettativa di comportamento responsabile consiste nel fatto che le imprese ricorrono alla **“due diligence” per individuare, prevenire e attenuare il proprio impatto negativo**. Inoltre, le imprese hanno la responsabilità di porre rimedio a eventuali impatti negativi da esse causati o ai quali hanno contribuito;
- **le imprese hanno inoltre la responsabilità di prevenire o attenuare gli impatti negativi direttamente correlati alle loro operazioni, ai prodotti o servizi di imprese**

con cui hanno relazioni commerciali, persino se non hanno contribuito a tali impatti negativi;

- il dovere dello Stato di proteggere i diritti umani e la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani comprendono l'obbligo di rimediare ai danni causati dalle imprese con le violazioni di tali diritti.

I principi di attuazione definiscono che le imprese devono:

- evitare di contribuire direttamente o indirettamente alle violazioni dei diritti umani;
- mettere a punto politiche per i diritti umani;
- dichiarare pubblicamente il proprio impegno a rispettare i diritti umani;
- svolgere valutazioni di "due diligence" circa il proprio impatto effettivo e potenziale sui diritti umani e verificare l'efficacia dei propri interventi in merito;
- presentare pubblicamente una relazione su come sono affrontati i diritti umani, laddove vi siano seri rischi di violazione;
- collaborare con le azioni di risarcimento statali;
- stabilire un proprio meccanismo, a disposizione di tutti i soggetti interessati, per segnalare motivi di insoddisfazione.

GOVERNANCE

I Principi guida delle Nazioni Unite sono stati adottati nel 2011 dal Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani, a seguito di un'ampia procedura di consultazione con le imprese e la società civile. Questi Principi guida non dispongono di un corrispondente meccanismo delle Nazioni Unite volto a esaminare le domande sulla loro rilevanza, a gestire rimostranze nei confronti di imprese specifiche, a risolvere controversie o a investigare accuse di azioni illecite delle imprese. Il Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani ha costituito un Gruppo di lavoro di esperti indipendenti il cui mandato prevede incarichi quali la promozione dei Principi guida, l'individuazione e lo scambio delle migliori pratiche e la formulazione di raccomandazioni.

L'importanza dei Principi guida sta tutta nell'influenza che possono avere su altre istituzioni e organizzazioni e sulla politica pubblica, e nelle opportunità determinate dalla loro attuazione da parte delle amministrazioni pubbliche e delle imprese. Per

sfruttare i concetti dei Principi guida è stato aggiornato un gran numero di importanti meccanismi e iniziative riguardanti la responsabilità sociale. I Principi direttivi dell'OCSE rispecchiano quasi tutti i concetti più significativi dei Principi guida, compreso quello relativo alla "due diligence". In pratica, i Principi guida sono parte integrante di uno dei meccanismi statali non giurisdizionali più sviluppati per la risoluzione delle controversie.

COINVOLGIMENTO DEI SINDACATI

I sindacati sono stati consultati lungo l'intero percorso di elaborazione dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.³

³ Lo standard ONU e i suoi Principi guida esigono che le imprese rispettino "l'intera gamma di diritti umani riconosciuti a livello internazionale – e come minimo quelli riportati nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e i principi riguardanti i diritti fondamentali definiti nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro.

Il diritto dei lavoratori di costituire o iscriversi a sindacati è specificamente incluso in tutti e tre gli strumenti che costituiscono la Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

UTILIZZO DEI PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI UMANI

PUNTI DI FORZA	PUNTI DEBOLI
<ul style="list-style-type: none"> • I Principi guida delle Nazioni Unite sono un importante e autorevole strumento internazionale dedicato al comportamento delle imprese. • Sono applicabili universalmente a tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, da tutte le imprese commerciali e in tutti i paesi. • Questi Principi hanno ricevuto un ampio sostegno da Stati, organizzazioni della società civile, organizzazioni commerciali e imprese. • Definiscono la “due diligence” in quanto nuova ed essenziale aspettativa per un comportamento aziendale responsabile. • Stabiliscono situazioni in cui l’impresa è responsabile dell’impatto negativo delle sue relazioni commerciali, comprese quelle nella catena di approvvigionamento. • I diritti umani comprendono quasi per intero la dimensione sociale dello sviluppo sostenibile, comprese tutte le più importanti prassi lavorative delle imprese. • Un modello per trattare l’intera catena di approvvigionamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono affiancati da un’interpretazione ufficiale né da un efficace meccanismo di controllo. L’attuazione dipende da altre organizzazioni, fra cui amministrazioni pubbliche e organizzazioni commerciali. • Il significato di concetti quali “due diligence” deve essere messo a punto per gli svariati scenari possibili. • Limitati ai diritti umani, compresi quelli del lavoro.

PUNTI IMPORTANTI CHE I SINDACATI DEVONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

- I Principi guida delle Nazioni Unite comprendono quanto segue:
- le imprese, al fine di assolvere i propri obblighi di rispettare i diritti umani, devono disporre di politiche e processi appropriati alle proprie dimensioni e condizioni economiche, fra cui
 - A) un impegno politico ad assolvere i propri obblighi di rispettare i diritti umani; una procedura di “due diligence” dedicata ai diritti umani, per individuare, prevenire, attenuare e rendere conto delle modalità con cui affrontano il proprio impatto sui diritti umani;
 - B) processi per consentire di porre rimedio agli eventuali impatti negativi sui diritti umani da esse causati o ai quali contribuiscono.
 - La base per l’integrazione della propria responsabilità a rispettare i diritti umani deve essere una dichiarazione di politica nella quale le imprese definiscono l’impegno ad assolvere tale obbligo. La dichiarazione deve:
 - A) essere approvata al massimo livello dirigenziale dell’impresa;
 - B) tenere conto della pertinente competenza interna e/o esterna;
 - C) affermare le aspettative in materia di diritti umani del personale dell’impresa, dei partner commerciali e di eventuali terzi direttamente collegati alle operazioni, prodotti o servizi dell’impresa;
 - D) essere liberamente disponibile e comunicata per vie interne ed esterne a tutto il personale, ai partner commerciali e a ogni altro terza parte rilevante;
 - E) trovare riscontro nelle procedure e politiche operative necessarie a integrarla in tutta l’impresa.

MODALITÀ DI UTILIZZO

I sindacati possono utilizzare i Principi guida delle Nazioni Unite per le seguenti finalità:

- risolvere problemi ed elaborare il concetto di “due diligence” attraverso i Principi direttivi dell’OCSE e altri meccanismi intergovernativi basati sui Principi guida, quali quelli della IFC;
- influire sulla politica e la normativa dei governi concernente il comportamento delle imprese;
- lottare a favore di un trattamento dignitoso dei lavoratori delle catene di approvvigionamento e dei lavoratori con rapporto di lavoro precario;
- esercitare pressioni internazionali su amministrazioni pubbliche o imprese specifiche;
- come base per riuscire a essere parti in causa nei Piani d’azione nazionali su imprese e diritti umani che le amministrazioni pubbliche sono incoraggiate a mettere a punto;
- influenzare le organizzazioni intergovernative (OIL, Banca Mondiale, OCSE e altre ancora);
- valutare o modificare le iniziative di RSI;
- assicurare l’impegno di imprese specifiche su determinate problematiche e modificare il quadro di riferimento per il dialogo sociale;
- valutare o contribuire alle relazioni di carattere non finanziario dell’impresa.

[Per maggiori particolari, v. la nota informativa della CES per i sindacalisti – [Link](#)

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani - [Link](#)
- ITUC, 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 (Confederazione internazionale dei sindacati. Il quadro di riferimento “Proteggere, Rispettare, Rimediare” delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti. Guida per i sindacalisti) - [Link](#)
- ITUC, Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, Briefing Note for Trade Unionists (Confederazione internazionale dei sindacati. Quadro di riferimento su imprese e diritti umani e Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Nota informativa per i sindacalisti) - [Link](#)
- The UN Guiding Principles on Business and Human rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively. Produced by the ITUC, UNI, IndustriALL and the Clean Clothes Campaign. (I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, e i diritti dei lavoratori di costituire o iscriversi a sindacati ed effettuare la contrattazione collettiva. A cura di Confederazione internazionale dei sindacati, UNI, IndustriALL e la Clean Clothes Campaign)
- CNV International - Towards fair supply chains: How to use the Ruggie Principles and your international network in response to human rights violations in your company or sector (CNV International. Verso catene di approvvigionamento eque: come utilizzare lo standard Ruggie e la propria rete internazionale per reagire alle violazioni di diritti umani nella propria impresa o nel proprio settore) - [Link](#)

LINEE GUIDA DELL'OCSE DESTINATE ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI

SINTESI

Le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali sono allegati alla Dichiarazione dell'OCSE sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali. Sono raccomandazioni formulate da amministrazioni pubbliche che forniscono principi e norme per una condotta aziendale responsabile e sono destinate alle imprese multinazionali di paesi che hanno aderito alla Dichiarazione (o che hanno sedi in tali paesi). La Dichiarazione e le Linee Guida, adottati dall'OCSE nel 1976, sono stati sottoposti a una revisione nel 2011.

Le Linee Guida, pur non essendo giuridicamente vincolanti, definiscono le aspettative delle amministrazioni pubbliche per quanto riguarda la condotta delle imprese in merito a:

- diritti umani
- occupazione e relazioni industriali
- ambiente
- lotta contro la corruzione
- interesse dei consumatori
- scienza e tecnologia
- concorrenza
- fiscalità

La Parte I delle Linee Guida contiene raccomandazioni per una condotta aziendale responsabile in un contesto mondiale, e comprende i seguenti capitoli (particolarmente degni di nota)

CAPITOLO IV. DIRITTI UMANI:

Gli Stati hanno il dovere di proteggere i diritti umani. Le imprese, nel quadro dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, degli obblighi nei confronti dei diritti umani internazionali nei paesi in cui operano nonché delle pertinenti normative e regolamenti nazionali, devono [nota: a seguire sono riportati estratti – per maggiori particolari, cfr. pagina 31 dei Principi direttivi dell'OCSE]:

1. rispettare i diritti umani, il che significa che dovrebbero evitare di violare i diritti umani degli altri e far fronte agli impatti negativi nei quali sono coinvolte;
2. nell'ambito delle proprie attività, non causare o non contribuire a impatti negativi sui diritti umani e, se questi dovessero verificarsi, farvi fronte;
3. cercare modalità per prevenire o attenuare gli impatti negativi sui diritti umani correlati direttamente alle proprie operazioni commerciali, a prodotti o servizi di una relazione commerciale, anche se non hanno contribuito a tali impatti;
4. formulare un impegno politico a rispettare i diritti umani.

CAPITOLO V. OCCUPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

Le imprese dovrebbero, nel quadro delle leggi e dei regolamenti applicabili e delle esistenti relazioni di lavoro e prassi d'impiego e agli standard internazionali del lavoro applicabili: [nota: a seguire sono riportati estratti – per maggiori particolari, cfr. pagina 35 dei Principi direttivi dell'OCSE]

1. (a) rispettare il diritto dei lavoratori delle imprese multinazionali di costituire o iscriversi a sindacati e organizzazioni rappresentative di loro scelta;
- (b) rispettare il diritto dei lavoratori delle imprese multinazionali di avere sindacati e organizzazioni rappresentative di loro scelta, riconosciute ai fini della contrattazione collettiva, e di impegnarsi in negoziazioni costruttive, sia individualmente che attraverso associazioni padronali, con tali rappresentanti al fine di giungere ad accordi sulle condizioni di lavoro;
2. promuovere la consultazione e la cooperazione fra i datori di lavoro e i lavoratori e i loro rappresentanti su questioni di interesse reciproco.

GOVERNANCE

A livello internazionale, la supervisione è assicurata dal Comitato Investimenti dell'OCSE, eventualmente ricorrendo alla consulenza dei seguenti organismi:

- BIAC (Comitato consultivo per le imprese e l'industria) dell'OCSE;
- TUAC (Comitato consultivo sindacale) dell'OCSE;
- la rete Watch dell'OCSE (organizzazioni della società civile).

A livello nazionale: i governi che firmano i Principi direttivi devono costituire Punti di contatto nazionali (PCN) ai quali spetta di contribuire a risolvere denunce di presunte violazioni dei *Principi direttivi*. I PCN dispongono di propri meccanismi nazionali di supervisione (quali comitati direttivi o istanze consultive) e sono obbligati a presentare relazioni annuali al Parlamento.

PARTECIPAZIONE DEI SINDACATI

Un numero ridotto di PCN è di tipo tripartito, e i sindacati vi partecipano come parti alla pari. In altri PCN, i sindacati sono formalmente rappresentati nei comitati direttivi o nelle istanze consultive. È previsto che tutti i PCN cooperino con i sindacati e altre organizzazioni nelle azioni volte a promuovere i *Principi direttivi*. Negli anni dal 2000 al 2014, i sindacati hanno proposto 160 azioni in giudizio nell'ambito dei *Principi direttivi*. La maggioranza di queste (96%) riguardava il Capitolo V (Occupazione e relazioni industriali) [TUAC 2012].

UTILIZZO DELLE LINEE GUIDA DELL'OCSE

Punti di forza	Punti deboli
<ul style="list-style-type: none"> • Include un meccanismo per la risoluzione delle denunce (PCN). • Possono aderirvi anche paesi non membri dell'OCSE. • Si applicano alle operazioni mondiali delle multinazionali di paesi che hanno sottoscritto i Principi direttivi. • Si applicano alle catene di approvvigionamento e altre relazioni commerciali e a tutte le categorie di lavoratori, sia dipendenti che tramite agenzia. • Integrano la condizione che le multinazionali rispettino i diritti umani e attuino una procedura di "due diligence" riguardo i diritti umani. • Si affiancano a altri standard internazionali autorevoli fra cui i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e la Dichiarazione tripartita dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale [TUAC 2012]. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non vincolanti; non possono essere imposte dai tribunali. • Prestazioni irregolari e spesso scadenti dei PCN. • Se la procedura con i PCN fallisce, non vi sono altri ricorsi. • "Nessuna sanzione autentica o adeguata per le multinazionali" [partecipante 2014]. • "I Principi direttivi non trattano la questione del salario minimo" [partecipante 2014]. • Troppo vaghi; particolari insufficienti.

PUNTI IMPORTANTI CHE I SINDACATI DEVONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

- Ogni organizzazione, compresi i sindacati, possono proporre un'azione in giudizio nell'ambito dei *Principi direttivi*:
 - se la presunta violazione dei Principi direttivi avviene in un paese che ha sottoscritto tali Principi, la causa va presentata al PCN di tale paese (il PCN del paese ospitante);
 - se la presunta violazione dei *Principi direttivi* avviene in un paese che non ha sottoscritto tali Principi, la causa deve essere presentata al PCN del paese in cui si trova la sede centrale della multinazionale (il PCN del paese d'origine).
- Il primo passo, per il PCN, consiste nell'eseguire una valutazione iniziale per accertarsi che l'azione sia ammissibile conformemente alle norme dei Principi direttivi. Se l'azione viene accettata, allora propone una mediazione alle parti. Se queste giungono a un accordo attraverso la mediazione, il PCN pubblica la propria relazione e chiude il caso.
- Se le parti rifiutano la mediazione o se questa non ha successo: alcuni PCN svolgono un'analisi e definiscono pubblicamente se i Principi direttivi sono stati violati, altri pubblicano una relazione con raccomandazioni per intensificare l'attuazione dei Principi direttivi.

MODALITÀ DI UTILIZZO

- Identificare e contattare il proprio Punto di contatto nazionale (PCN).
- Individuare i sindacati che partecipano al funzionamento del PCN.
- Prendere parte a iniziative tese a migliorare le prestazioni dei PCN.
- Proporre cause ai PCN, in particolare tramite il disposto in materia di “due diligence” e di catene di approvvigionamento.
- Accertarsi che la propria amministrazione pubblici ogni anno una relazione (nella lingua del paese) sul funzionamento del PCN.
- Analizzare l’ultima comunicazione della propria impresa sulla conformità ai Principi direttivi dell’OCSE.
- Analizzare la Guida per i sindacati riguardante i Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali - [Link](#)

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- Linee Guida dell’OCSE destinate alle imprese multinazionali - [Link](#)
- Guida per i sindacati ai Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali, in: arabo, cinese, coreano, francese, giapponese, inglese, spagnolo, svedese e tedesco - [Link](#) LANGUAGES WERE WRONG (LINGUE SBAGLIATE)
- [Link](#)
- TUAC Statement on the Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (Dichiarazione della TUAC sull’aggiornamento dei Principi direttivi dell’OCSE destinati alle imprese multinazionali) - 25 maggio 2011 - [Link](#)
- Esempio di casi significativi
 - G4s V Uni Global Union
<http://www.tuaoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
 - Unilever PLC vs. International Union of Food Workers (Pakistan) - [Link](#)
 - Nissan V UAW-IndustriALL: <http://www.state.gov/e/eb/ocd/usncp/links/rls/236972.htm>

DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'OIL

SINTESI

La Dichiarazione tripartita dell'organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione MNE dell'OIL) è stata adottata nel 1977 dal Consiglio di amministrazione dell'OIL ed è stata sottoposta a varie revisioni. Il suo contenuto si basa sulle raccomandazioni e convenzioni dell'OIL, mentre le revisioni hanno riguardato l'aggiunta di riferimenti agli strumenti dell'OIL adottati nell'intervallo di tempo trascorso dalla revisione precedente. La Dichiarazione MNE dell'OIL è suddivisa in quattro parti: Politiche generali; Occupazione; Condizioni di lavoro e di vita; Relazioni industriali.

La Dichiarazione MNE è tuttora importante in ogni riflessione sulla RSI per due motivi. In primo luogo, non pretende che le organizzazioni commerciali definiscano le proprie responsabilità sociali in maniera unilaterale, bensì prevede consultazioni fra i governi e le organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Inoltre, esige che le multinazionali "tengano conto degli obiettivi politici consolidati", nonché che siano "in armonia con le politiche di sviluppo" del paese in questione.

Il secondo motivo di importanza della Dichiarazione MNE è che rappresenta il consenso di governi, datori di lavoro e lavoratori sul fatto che, benché le raccomandazioni e convenzioni dell'OIL siano destinate a essere applicate dai governi, molti dei principi fondamentali di queste raccomandazioni e convenzioni possono essere applicati anche dalle imprese. In merito, è utile notare che la Dichiarazione MNE è intesa a presentarsi come buona pratica per tutte le imprese, sia nazionali che multinazionali.

I Principi riguardano:

- Promozione della piena occupazione, produttiva e liberamente scelta
 - Priorità all'occupazione nel paese ospitante
 - Fornire preavviso sui grandi cambiamenti
- Formazione
- Condizioni di lavoro e di vita
 - Salari non inferiori al riferimento del mercato
 - Rispetto del minimo salariale

- Garanzia di elevati standard di salute e sicurezza
- Relazioni industriali
 - Libertà di associazione
 - Contrattazione collettiva
 - Consultazione
 - Esame delle lamentele: procedura equa, soprattutto se l'attività è svolta in un paese che non si attiene alle convenzioni fondamentali dell'OIL (per esempio, riguardo il lavoro minorile)

GOVERNANCE

L'Organizzazione internazionale del lavoro è l'organismo mondiale fondato per stabilire le norme internazionali del lavoro ed è l'organizzazione internazionale autorevole per tutte le questioni riguardanti le pratiche lavorative e il mondo del lavoro. È amministrato secondo uno schema tripartito, con la partecipazione di quasi tutti i governi del mondo e le più rappresentative organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. La Dichiarazione MNE dell'OIL è uno strumento internazionale.

Sono stati messi a punto alcuni meccanismi di follow-up, compresa una procedura di interpretazione; tuttavia, questi si sono dimostrati inefficaci.

Sono condotti sondaggi periodici per verificare l'effetto della Dichiarazione su multinazionali, governi, organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro. L'ultimo sondaggio è stato effettuato nel 2003 e fornisce una panoramica generale dell'impatto della Dichiarazione, tuttavia:

- il numero di risposte rispetto al precedente sondaggio (1999) è diminuito;
- le risposte sono spesso vaghe o fuori tema;
- viene raccomandata l'adozione di una forma alternativa di controllo.

PARTECIPAZIONE DEI SINDACATI

Irappresentanti dei lavoratori nel consiglio di amministrazione dell'OIL hanno approvato la Dichiarazione MNE messa a punto in consultazione con i sindacati e le associazioni padronali internazionali.

UTILIZZO DELLA DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'OIL

Punti di forza	Punti deboli
<ul style="list-style-type: none"> L'unico strumento autorevole applicabile a livello internazionale relativamente al comportamento delle imprese nei confronti dello sviluppo. È utilizzabile a sostegno delle dichiarazioni per fare in modo che le imprese rispettino i principi fondamentali degli standard internazionale del lavoro, siano questi ratificati oppure no. 	<ul style="list-style-type: none"> Nessun meccanismo di follow-up efficace. Le revisioni effettuate non rispecchiano importanti concetti contenuti nei Principi guida delle Nazioni Unite, fra cui le relazioni con la catena

PUNTI IMPORTANTI CHE I SINDACATI DEVONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

Retribuzioni, prestazioni previdenziali e condizioni di lavoro

- Le retribuzioni, le prestazioni previdenziali e le condizioni di lavoro offerte dalle imprese multinazionali ai lavoratori non devono essere meno favorevoli di quelle offerte da altri datori di lavoro dello stesso livello presenti nel medesimo paese in questione.
- Qualora le operazioni delle imprese multinazionali si trovino in paesi in via di sviluppo, dove potrebbero non esserci datori di lavoro dello stesso livello, allora le multinazionali dovrebbero fornire i migliori livelli possibili di retribuzioni, prestazioni previdenziali e condizioni di lavoro, nel quadro delle politiche governative. Tali livelli devono essere correlati alla posizione economica dell'impresa, ma quanto meno idonei a soddisfare le esigenze basiche dei lavoratori e delle loro famiglie. Laddove ai lavoratori siano forniti servizi di base come alloggio, assistenza medica o vitto, questi devono essere di buon livello.
- I governi, specialmente nei paesi in via di sviluppo, devono cercare di adottare misure tese a fare in modo che le attività delle imprese multinazionali vadano il più possibile a favore dei gruppi con reddito più basso e delle zone meno sviluppate.

MODALITÀ DI UTILIZZO

La Dichiarazione MNE dell'OIL può essere citata in ogni riflessione su quali siano le responsabilità sociali riguardo agli standard internazionali del lavoro in tutti i paesi.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ILO: Dichiarazione tripartita sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione MNE) – 4a edizione - [Link](#)

ISO 26000

SINTESI

L'Organizzazione internazionale per la standardizzazione (ISO) ha varato nel 2010 la norma internazionale 26000 (ISO 26000) per fornire orientamenti in materia di responsabilità sociale. Il suo obiettivo è di contribuire allo sviluppo sostenibile mondiale incoraggiando le imprese e altre organizzazioni a utilizzare la responsabilità sociale al fine di migliorare il proprio impatto sui lavoratori, sull'ambiente naturale e sulle comunità.

Principi della responsabilità sociale (come esposti nella norma ISO 26000)

- Responsabilità di rendere conto (accountability)
- Trasparenza
- Comportamento etico
- Rispetto degli interessi dei soggetti interessati
- Rispetto del principio di legalità
- Rispetto delle norme di comportamento internazionali
- Rispetto dei diritti umani

Definizione: responsabilità di un'organizzazione per l'impatto delle sue decisioni e attività sulla società e sull'ambiente, mediante un comportamento trasparente ed etico che⁴:

- contribuisca allo sviluppo sostenibile, compresi il benessere e la salute della società;
- tenga conto delle aspettative dei soggetti interessati;
- sia conforme con le leggi applicabili e coerente con le norme di comportamento internazionali;
- sia integrato in tutta l'organizzazione e messo in atto in tutte le relazioni.

I sette temi fondamentali che dovrebbe prendere in considerazione chiunque intenda utilizzare la norma ISO 26000:

- Governo (Governance) dell'organizzazione
- Diritti umani
- Rapporti e condizioni di lavoro
- Ambiente
- Corrette prassi gestionali
- Problematiche dei consumatori
- Coinvolgimento e sviluppo delle comunità



GOVERNANCE

Lo standard è stato definito da oltre 600 partecipanti di 90 paesi e il procedimento ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- equilibrio dei soggetti interessati (industria, lavoratori, ONG, consumatori, governo, altri);
- equilibrio fra mondo sviluppato e mondo in via di sviluppo.

La governance dei successivi aggiornamenti spettava agli Enti nazionali di normalizzazione.

- ISO 26000 ha influito sulla strategia della Commissione europea in materia di RSI.

PARTECIPAZIONE DEI SINDACATI

I gruppi di lavoratori hanno inciso sensibilmente sulla messa a punto della norma ISO 26000, alla quale hanno preso parte l'OIL, il sindacato internazionale e numerosi altri sindacati nazionali. È stato sottoscritto un memorandum d'intesa fra ISO e OIL in riferimento alla norma ISO 26000.

⁴ NOTA 1 Le attività comprendono prodotti, servizi e processi.

NOTA 2 Le relazioni fanno riferimento a quelle attività di un'organizzazione rientranti nella sua sfera d'influenza.

UTILIZZO DELLA NORMA ISO 26000

Punti di forza	Punti deboli
<ul style="list-style-type: none"> • ISO è un ente di normalizzazione riconosciuto e rinomato per altre norme in materia di organizzazioni, quali per esempio ISO 9001 e ISO 14001. • Tratta una vasta gamma di argomenti, compresi i diritti umani e le pratiche lavorative. • È destinata a ogni tipo di organizzazione. • Alcune imprese hanno riconosciuto la sua influenza, in particolare in Asia. • Spesso utilizzata come check-list per le varie questioni. • Orientamenti completi e dettagliati. • I sindacati sono stati attivamente coinvolti nella stesura della norma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un punto debole fondamentale è che ISO ha deciso che questa norma non divenisse di dominio pubblico, e quindi non fosse divulgata. Questo problema è stato segnalato anche dai sindacati durante il processo di elaborazione. • Norma di orientamento: definisce solamente la buona pratica. • Nessun sostegno per le azioni di controllo. • Resta incerto in che misura un'impresa ha utilizzato la norma, o se invece 'ha soltanto guardato la prima pagina'. • Non ha alcun potere per costringere le organizzazioni. • Al momento, solo poche organizzazioni la stanno utilizzando.

PUNTI IMPORTANTI CHE I SINDACATI DEVONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

In relazione al dialogo sociale, un'organizzazione dovrebbe:

- riconoscere l'importanza che hanno le istanze per il dialogo sociale, anche a livello internazionale, e le pertinenti strutture per la contrattazione collettiva per le stesse organizzazioni;
- rispettare sempre il diritto dei lavoratori di costituire o di iscriversi a un'organizzazione di rappresentanza per favorire i propri interessi o effettuare la contrattazione collettiva;
- non ostacolare i lavoratori che cercano di costituire o di iscriversi a un'organizzazione di rappresentanza e di effettuare la contrattazione collettiva, per esempio licenziandoli o discriminandoli con ritorsioni o minacce dirette o indirette, creando in tal modo un'atmosfera di intimidazione o timore;
- laddove i cambiamenti nelle operazioni comportino notevoli impatti sull'occupazione, fornire un preavviso ragionevole alle pertinenti autorità governative e ai rappresentanti dei lavoratori, in modo da esaminare congiuntamente le conseguenze al fine di attenuare nella misura del possibile ogni impatto negativo;
- per quanto possibile, e in maniera ragionevole e non disgregante, garantire a rappresentanti designati dei lavoratori l'accesso ai responsabili autorizzati delle decisioni, al luogo di lavoro, ai lavoratori che rappresentano, alle strutture necessarie per svolgere il proprio ruolo e alle informazioni che consentano loro di fare un quadro completo e veritiero delle attività e della situazione finanziaria dell'impresa;

- astenersi dall'incoraggiare i governi a limitare l'esercizio dei diritti internazionalmente riconosciuti della libertà di associazione e della contrattazione collettiva. Per esempio, le organizzazioni devono evitare di ubicare una filiale o di approvigionarsi da imprese ubicate in zone industriali specializzate in cui la libertà di associazione è limitata o proibita, anche se la normativa nazionale riconosce tale diritto, e devono astenersi dall'aderire a sistemi di incentivi basati su tali restrizioni

MODALITÀ DI UTILIZZO

ISO 26000 è un eccellente compendio delle responsabilità più riconosciute delle imprese e può servire per elaborare check-list su varie questioni, per esempio la rendicontazione di carattere non finanziario, o come riferimento rapido delle aspettative di comportamento responsabile in diverse tematiche.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ISO 26000 - [Link](#)
- GRI and ISO 26000: How to use the GRI guidelines in conjunction with ISO 26000 (GRI e ISO 26000: come utilizzare gli orientamenti GRI unitamente alla norma ISO 26000) - [Link](#)
- Handbook for implementing ISO 26000: Guidelines for small and medium businesses (Manuale per l'attuazione di ISO 26000: Orientamenti per le piccole e medie imprese) - [Link](#)

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

SINTESI

La Global Reporting Initiative (GRI) è un'organizzazione no-profit che promuove la rendicontazione sulla sostenibilità in quanto strumento che le organizzazioni possono utilizzare per migliorare la propria sostenibilità e contribuire allo sviluppo sostenibile. È uno degli standard più diffusi in materia di rendicontazione sulla sostenibilità. Nel 2013, la GRI ha pubblicato il 4° quadro di riferimento per tale rendicontazione: le Linee Guida G4.

Il quadro di riferimento, di tipo volontario, fornisce una struttura per la rendicontazione, e comprende indicatori e criteri:

- strategia e profilo
- strategia e analisi
- profilo organizzativo
- parametri per le relazioni
- governance, impegni e coinvolgimento
- approccio alla gestione

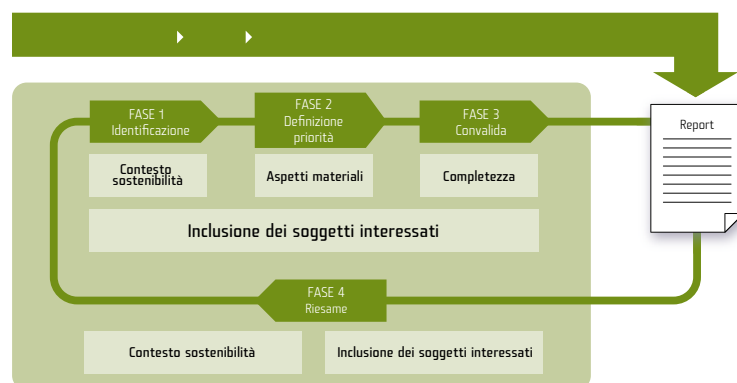
Un elemento chiave del quadro di riferimento sono gli indicatori di performance G4, i quali forniscono gli obblighi informativi per i seguenti aspetti delle prestazioni dell'organizzazione:

- economici
- ambientali
- sociali, inclusi
 - pratiche lavorative e lavoro dignitoso
 - diritti umani
 - società
 - responsabilità per i prodotti

Al centro delle Linee Guida G4 è l'attenzione accordata alla rendicontazione sulle questioni più importanti (aspetti materiali).

Le organizzazioni possono decidere di dichiarare che la loro relazione sia 'conforme' alle Linee Guida G4. A tale scopo, vi sono due possibilità:

- **Core.** Per l'opzione 'Fondamentale' occorre rendicontare almeno un indicatore per ciascun aspetto materiale.
- **Comprehensive.** Per l'opzione 'Completa' occorre rendicontare tutti gli indicatori GRI per ciascun aspetto materiale, e



integrare altro materiale generale riguardante, per esempio, la governance.

GOVERNANCE

Le Linee Guida sono state messe a punto mediante una procedura globale con la partecipazione di molteplici soggetti interessati, quali rappresentanti di imprese, forza lavoro, sindacati⁵, società civile, mondo finanziario, revisori ed esperti in vari settori, e con un intenso dialogo con le autorità di regolamentazione e le agenzie governative di numerosi paesi. Le Linee Guida sono stati elaborate in linea con standard riconosciuti a livello internazionale, a cui si fa continuo riferimento nel corpo del testo.

I sindacati sono presenti in tutti gli organismi di governance della GRI, compreso il Consiglio d'amministrazione, il Consiglio dei soggetti interessati e il Comitato per gli standard globali sulla sostenibilità (Global Sustainability Standards Board). La partecipazione a queste istanze è coordinata dal Consiglio di Global Unions.

⁵ Al momento, un membro della CES è nel Comitato di consulenza tecnica che aiuta il Consiglio di amministrazione e il Segretariato della GRI a salvaguardare la qualità e la coerenza del quadro di riferimento GRI.

UTILIZZO DELLA GRI

Punti di forza	Punti deboli
<ul style="list-style-type: none"> • Le Linee Guida G4 si concentrano specificamente sugli aspetti materiali e la rendicontazione delle questioni più importanti per i soggetti interessati. • La GRI incoraggia le imprese a fissare obiettivi e quindi a riferire se tali obiettivi sono stati raggiunti oppure no. 	<ul style="list-style-type: none"> • Per molte imprese, il gran numero di indicatori nel quadro di riferimento GRI è scoraggiante. • La rendicontazione può essere molto onerosa, soprattutto per le organizzazioni di grandi dimensioni.

PUNTI IMPORTANTI CHE I SINDACATI DEVONO PRENDERE IN CONSIDERAZIONE

Esempio di indicatori che potrebbero tornare utili ai sindacati:

- **Occupazione - G4-LA1:** numero complessivo e percentuali di nuove assunzioni di personale e avvicendamento dei dipendenti per fascia di età, genere e regione.
- **Relazioni sindacali – G4-LA4:** periodi di preavviso minimi in relazione a cambiamenti operativi, e se sono specificati nei contratti collettivi.
- **Salute e sicurezza sul lavoro – G4-LA6:** tipo e percentuali di infortuni, malattie professionali, giornate di lavoro perse e assenteismo; numero complessivo di decessi correlati al lavoro, per genere e per regione.
- **Formazione e istruzione – G4-LA9:** media delle ore annue di formazione per dipendente, per genere e per categoria di lavoratori.
- **Diversità e pari opportunità – G4-LA12:** composizione delle istanze di governance e suddivisione del personale per categoria di lavoratori, in base a genere, fascia di età, appartenenza a minoranze e altri indicatori di diversità.
- **Pari retribuzione per donne e uomini – G4-LA13:** rapporto dello stipendio base e della remunerazione fra donne e uomini, per categoria di lavoratori e per importanti ubicazioni delle operazioni.
- **Valutazione delle pratiche lavorative dei fornitori – G4-LA14:** percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati ricorrendo ai criteri delle pratiche lavorative.
- **Pratiche lavorative: meccanismo di gestione dei reclami in materia di discriminazione – G4-LA16:** numero di reclami riguardanti le pratiche lavorative che sono stati presentati, trattati e risolti mediante meccanismi formali di gestione dei reclami.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva – G4-HR4:** identificazione delle operazioni e dei fornitori che potrebbero violare o mettere a serio rischio il diritto a esercitare la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, e delle misure adottate per sostenere tali diritti.
- **Lavoro minorile – G4-LA5:** identificazione delle operazioni e dei fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile, e delle misure prese per contribuire alla sua abolizione.
- **Lavoro forzato o coatto – G4-LA6:** identificazione delle operazioni e dei fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato o coatto, e delle misure prese per contribuire a eliminare ogni forma di lavoro forzato o coatto.

MODALITÀ DI UTILIZZO

- Richiedere la partecipazione dei sindacati nella procedura sugli aspetti materiali che definisce il contesto della rendicontazione.
- Utilizzare gli indicatori G4 come strumenti per accertarsi che l'organizzazione stia valutando le questioni più importanti.
- Utilizzare le relazioni G4 per confrontare le prestazioni dell'organizzazione con quelle degli omologhi del settore.
- Utilizzare le relazioni sulla sostenibilità per valutare l'attenzione accordata dall'impresa alle priorità sindacali.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- Global Reporting Initiative (GRI) - [Link](#)
- A Trade Union Checklist to the Global Reporting Initiative (Check-list sindacale per la GRI) - [Link](#)
- A Trade Union Guide to the Global Reporting Initiative's Sustainability Reporting (by ITUC) (Guida sindacale alla rendicontazione della GRI sulla sostenibilità – a cura della Confederazione internazionale dei sindacati) - [Link](#)

ALTRI STANDARD

ISO 14001

Norma di processo per i sistemi di gestione ambientale. Non prevede alcun obbligo in materia di prestazioni. È stato largamente adottato: oltre 100.000 attuazioni e spesso rappresenta una condizione per la fornitura. Obbligo della capacità di certificazione. [Link](#)

FAIRTRADE:

Elaborato da ONG che inizialmente operavano indipendentemente dalle imprese. Un tipico standard Fairtrade riguarderà: tracciabilità; etichettatura, imballaggio e descrizione del prodotto; gestione delle pratiche di produzione; tutela dell'ambiente; condizioni di lavoro; finanziamento del produttore; prezzi minimi; prezzi premium; sostegno al produttore - [Link](#)

CODICI AZIENDALI DI CONDOTTA:

Spesso sono la prima reazione dell'impresa a una nuova situazione problematica, e possono trattare varie tematiche, dalle condizioni della catena di approvvigionamento (Fair Labor Association) alla condotta generale (Dow's 'Diamond Standard' Code of Business Conduct). Possono essere messi a punto da un settore industriale o da una singola impresa. Sono in genere caratterizzati dai seguenti elementi:

- descrivono solo aspirazioni
- squilibrio nella governance
- non sono verificati e la rendicontazione è minima o nulla.

MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS (MDG) (OBIETTIVI DI SVILUPPO DEL MILLENNIO – OSM):

Aspirazioni mondiali delle Nazioni Unite, varati nel 2000 per 15 anni. Sono stati realizzati solo in parte. Per il periodo successivo al 2015, l'attenzione si sposta sui Sustainable Development Goals (SDG). [Link](#)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG) (OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE – OSS):

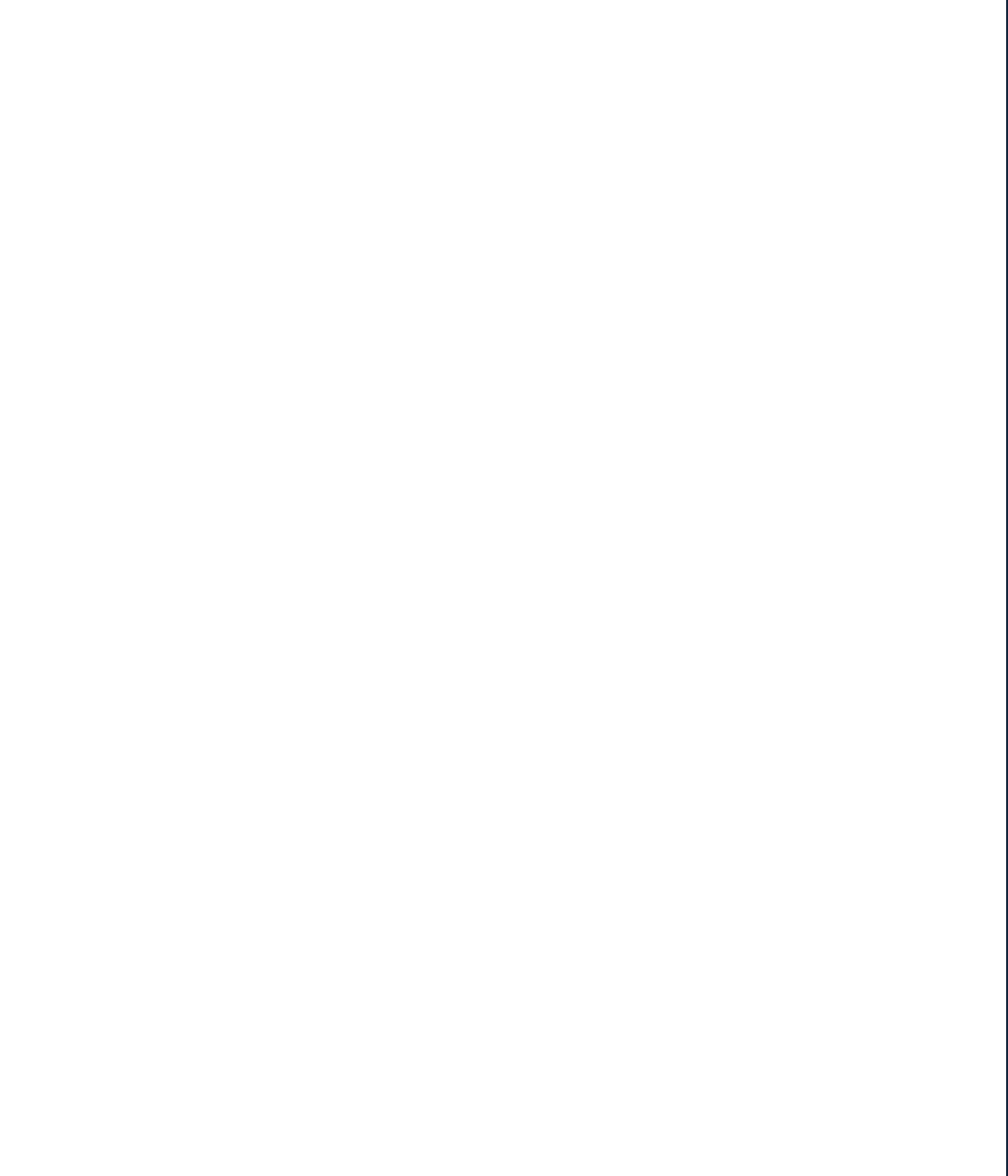
Nel documento conclusivo di Rio+20, gli Stati membri hanno concordato che gli OSS devono: - [Link](#)

- basarsi sull'Agenda 21 sul Piano di attuazione di Johannesburg; rispettare completamente di tutti i principi di Rio; essere coerenti con il diritto internazionale; consolidare gli impegni già assunti;
- contribuire alla piena attuazione dei risultati di tutti i principali vertici in campo economico, sociale e ambientale;
- essere centrati su aree prioritarie per il conseguimento dello sviluppo sostenibile, attenendosi al documento conclusivo;
- affrontare e integrare in modo equilibrato tutte e tre le dimensioni dello sviluppo sostenibile e le relative interconnessioni;
- essere coerenti con (e integrare) l'agenda per lo sviluppo delle Nazioni Unite, per il periodo successivo al 2015;
- non deviare l'attenzione né gli sforzi dal conseguimento degli Obiettivi di sviluppo del millennio;
- contemplare, nel procedimento, il coinvolgimento attivo e adeguato di tutti i pertinenti soggetti interessati.

GLOBAL COMPACT (PATTO MONDIALE) DELLE NAZIONI UNITE:

Varato da Kofi Annan nel 2000 per 'conferire un aspetto umano alla globalizzazione', sembra essere la più ampia iniziativa di RSI nel mondo. Le imprese sottoscrivono sino a 10 principi (è obbligatoria solo la relazione): - [Link](#)

- Diritti umani
- Evitare complicità nelle violazioni dei diritti umani
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato e coatto
- Effettiva abolizione del lavoro minorile
- Eliminazione degli atti di discriminazione in merito a occupazione e impiego
- Approccio precauzionale alle sfide ambientali
- Promozione della massima responsabilità ambientale
- Sviluppo e diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente
- Lotta contro la corruzione



CAPITOLO D

**INFORMAZIONI
E RISORSE AGGIUNTIVE**

DEFINIZIONI

RESPONSABILITÀ:

rispondere delle decisioni e delle attività alle istanze direttive dell'organizzazione, alle autorità competenti e, in via più generale, ai soggetti interessati [ISO 26000].

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE (RSI):

Definita dalla Commissione europea come "la responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società» [Commissione europea - [Link](#)].

AMBIENTE:

L'ambiente naturale in cui opera un'organizzazione, comprendente aria, acqua, terra, risorse naturali, flora, fauna, persone, spazio esterno e le relative interconnessioni [ISO 26000].

DICHIARAZIONE DELL'OIL SUI PRINCIPI E DIRITTI FONDAMENTALI NEL LAVORO:

Adottata nel 1998, questa Dichiarazione dell'OIL è un'espressione dell'impegno di governi, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro di difendere i valori umani di base – valori che sono vitali per la nostra vita sociale ed economica. La Dichiarazione affronta quattro principi e diritti fondamentali nel lavoro: libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o coatto; effettiva abolizione del lavoro minorile; eliminazione degli atti di discriminazione in merito a occupazione e impiego - [Link](#)

ASPETTI MATERIALI:

Queste tematiche hanno un impatto diretto o indiretto sulla capacità dell'organizzazione di creare, preservare o intaccare il proprio valore economico, ambientale e sociale, quello dei soggetti interessati e della società in senso ampio. [GRI G4].

LIMITI DEL PIANETA:

Nel 2009, un gruppo di 28 scienziati di fama internazionale ha individuato e quantificato un gruppo di nove limiti del pianeta

entro i quali l'umanità può continuare a svilupparsi e ad adoperarsi per le generazioni future. L'attraversamento di questi limiti potrebbe generare cambiamenti ambientali inaspettati o irreversibili. I nove limiti sono: cambiamenti climatici; perdita della biodiversità; cicli biogeochimici; acidificazione degli oceani; uso del territorio; acque dolci; riduzione dell'ozono; aerosol atmosferici; inquinamento chimico [Rockstrom *et al* 2009 - A safe operating space for humanity].

SOGGETTO INTERESSATO:

Persona o gruppo che ha un interesse in una qualsiasi decisione o attività di un'organizzazione [ISO 26000].

ACCORDI QUADRO INTERNAZIONALI (INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS – IFA):

Questi accordi internazionali (o globali) sono negoziati fra un'impresa multinazionale e uno o più sindacati mondiali. Essenzialmente, impegnano l'impresa ad applicare gli standard comuni in tutte le sue operazioni nel mondo, ma hanno implicazioni anche per la catena di approvvigionamento.

IMPEGNO DEI SOGGETTI INTERESSATI:

Attività avviata per creare opportunità di dialogo fra un'organizzazione e uno o più dei relativi soggetti interessati, con l'intento di fornire un contesto informato per le decisioni dell'organizzazione [ISO 26000].

SVILUPPO SOSTENIBILE:

Sviluppo che risponde al fabbisogno del presente senza però compromettere la capacità delle future generazioni di rispondere a loro volta al rispettivo fabbisogno – definizione Brundtland; Rio 1987.

TRASPARENZA:

Sincerità circa le decisioni e le attività che influiscono sulla società, l'economia e l'ambiente, e volontà di comunicarle in modo chiaro, preciso, tempestivo, onesto e completo [ISO 26000].

TRIPLE BOTTOM LINE (TRIPLA BOTTOM LINE O "TRIPLICE APPROCCIO"):

Nella tradizionale contabilità aziendale, la "bottom line" fa riferimento ai «profitti» o alle "perdite", in genere annotati nell'ultima riga (la "bottom line") di una dichiarazione di spese ed entrate. Negli ultimi 50 anni, gli ambientalisti e i fautori della giustizia sociale hanno cercato di portare all'attenzione della coscienza pubblica una definizione più ampia di 'bottom line' introducendo la contabilizzazione di tutti i costi mediante un quadro contabile suddiviso in tre parti (il "triplice approccio"): sociale, ambientale (o ecologica) e finanziaria. Denominato anche le '3 P': Pianeta, Persone, Profitti.

ESEMPIO DI PRATICA

Va notato che quanto segue è stato cortesemente messo a disposizione da delegati che hanno partecipato alla formazione 2014; l'inserimento di questi casi fornisce 'esempi di pratica'.

SONDAGGIO ANNUALE SULLE VIOLAZIONI DEI DIRITTI SINDACALI

La Confederazione europea dei sindacati (CES) pubblica una relazione annuale che documenta le violazioni da parte di governi, industrie, forze militari e di polizia nei confronti di lavoratori e organizzazioni sindacali. [\[link\]](#)

ITALIA: IFA - IMPREGILO

- Il terzo accordo quadro internazionale (IFA) in Italia è stato sottoscritto nel 2004 fra Impregilo, società internazionale operante nel settore della costruzione e dell'ingegneria civile, e la Federazione internazionale lavoratori costruzioni e legno (IFBWW), insieme con le federazioni italiane del settore: la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini (Fillea-Cgil), la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (Filca-Cisl) e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno (Feneal-Uil).
 - Questo accordo dichiara che il gruppo deve rispettare le convenzioni dell'OIL in materia di lavoro minorile, discriminazioni e condizioni di lavoro, nonché pagare salari 'sufficienti per vivere'. Prevede un orario di lavoro che rispetti le leggi nazionali e i contratti collettivi, la volontarietà dello straordinario, il rispetto delle convenzioni internazionali riguardanti l'ambiente e l'utilizzo della formazione professionale continua. L'accordo prevede la costituzione di un team formato da un rappresentante di ogni organizzazione firmataria e da rappresentanti dell'impresa che si incontrerà con cadenza annuale per 'valutare e rivedere l'adempimento dell'accordo'.
- Contributi dai nostri colleghi**
- "Nel corso di diversi anni abbiamo visto che l'IFA, nel caso delle multinazionali italiane del settore delle costruzioni, ha avuto risultati soddisfacenti.
 - Abbiamo sottoscritto il primo accordo nel 2004, con la società di costruzioni Impregilo; l'anno successivo, il team di controllo ha deciso di visitare un cantiere in Islanda, dove la società si era aggiudicata un contratto per costruire una diga e dove erano impiegati migliaia di lavoratori.
 - È stata un'esperienza utilissima:
 - siamo stati in contatto con tutti i lavoratori (di 30 diverse etnie) tenendo colloqui con loro, abbiamo visitato il campo degli alloggi e
 - abbiamo verificato l'attuazione dell'IFA (vi erano soltanto alcuni piccoli problemi su questioni di salute e sicurezza che sono però stati subito rettificati dopo la nostra visita);
 - la visita ha rappresentato altresì l'occasione per ristabilire il "dialogo sociale" fra la direzione e il sindacato locali che, negli ultimi tempi, per via di alcuni malintesi avveniva soltanto tramite i "media" (giornali, televisione).
 - Dopo la fusione fra 2 grandi multinazionali italiane (Salini e Impregilo), lo scorso anno abbiamo sottoscritto un IFA per la nuova multinazionale; lo scorso novembre, abbiamo potuto visitare in Qatar il campo degli alloggi dei lavoratori impiegati nella costruzione di sette stazioni della metropolitana. Nulla da dire sul tenore di vita nel campo, piuttosto buono e soddisfacente, così come in altri campi delle multinazionali di altri paesi UE (anche queste avevano sottoscritto accordi IFA) impegnate nella costruzione delle infrastrutture per i mondiali di calcio Qatar 2022.
 - Stando in Qatar (dove è vietata qualsiasi forma di associazione sindacale) abbiamo scoperto che vi sono imprese che vanno lì, soprattutto dall'Asia, e trattano i lavoratori (di Nepal, Bangladesh, Filippine) come schiavi (nessun diritto umano, e assolutamente nessun diritto dei lavoratori!!).
 - Abbiamo sottoscritto un IFA anche con un'altra multinazionale italiana nel settore del cemento, ma sinora non abbiamo potuto verificarne l'attuazione visitando uno degli impianti esteri dell'impresa.

SPAGNA:

- Posizione federale sul concetto e i processi di responsabilità sociale/sostenibilità - [Link](#)
- In Spagna vi è un **Consiglio nazionale per la RSI** al quale prende parte la Federazione dei servizi finanziari e amministrativi (COMFIA),

OSSERVATORIO DELLA RSI

- Una coalizione di 12 organizzazioni di diversi settori sociali, sostenuta da otto università. Negli ultimi 10 anni è stata analizzata la qualità delle informazioni sulla responsabilità sociale fornite da 35 imprese IBEX - [Link](#)
- 10a edizione della relazione «Corporate Social Responsibility in the annual reports of the IBEX35 companies» (La responsabilità sociale delle imprese nelle relazioni annuali delle 35 imprese IBEX) - [Link](#)

DOCUMENTAZIONE UTILE IN SPAGNOLO

- Presentazioni/incarichi sindacali su RSI/ ISR (Congresso 2012 - Congresso 2008) - [Link](#)
- Messa a punto di metodologie analitiche sulla rendicontazione della RSI. Definizione di metodi di analisi della rendicontazione della RSI - [Link](#).
- Inserimento di relazioni sindacali nelle relazioni di RSI - [Link](#)
- Promozione di ISR nei nostri fondi pensione (modelli ideologici, votazione politica) - [Link](#)
- Pubblicazioni su ISR (1, 2) e partecipazione e divulgazione dei lavori della rete sindacale CWC (Committee on Workers' Capital)
- Raccomandazioni per includere la RSI nella contrattazione collettiva (ultima documentazione sulla mobilità sostenibile) - [Link](#)
- Partecipazione alla creazione del Consiglio di Stato sulla RSI (CERSE) e pressioni sul lavoro. Partecipazione attiva ai gruppi di lavoro sugli INDICATORI
- Partecipazione all'Osservatorio della RSI - [Link](#)
- Lavori su imprese e diritti umani (v. presentazione) - [Link](#)
- Proposte per la misurazione dell'equità (relazione #RSequidad) (cfr. UNI) - [Link](#)

GDF SUEZ

Nel giugno 2012, GDF Suez, la multinazionale francese che opera nel settore energetico e nel settore dei servizi, ha sottoscritto con tre federazioni sindacali europee un accordo europeo sulla parità fra donne e uomini. L'impresa auspica che l'innovativo accordo contribuisca in modo significativo al conseguimento della parità salariale per impieghi di pari valore fra uomini e donne in ogni livello dell'organizzazione, aumenti la percentuale di donne con contratto a tempo indeterminato e assicuri a tutti i lavoratori un migliore equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Sul finire del 2010, GDF Suez ha proposto di avviare un dibattito su un accordo europeo concernente la parità di genere. Le trattative hanno portato nel febbraio 2012 a un progetto di accordo, poi ratificato dai sindacati nazionali e sottoscritto formalmente il 5 giugno 2012. Per i lavoratori, i firmatari sono stati:

- il sindacato europeo di nuova costituzione IndustriAll (EU12050711);
- la Federazione sindacale europea dei servizi pubblici (FSESP);
- la Confederazione europea dei quadri (CEC);
- i componenti dello speciale gruppo di negoziazione.

Per maggiori particolari - [Link](#)

APPROCCIO 'BOTTOM-UP' ALL'ELABORAZIONE DI UN NUOVO MODELLO DI GOVERNANCE

Per illustrare il modello di approccio 'bottom-up':-

- stabilire che la RSI è una voce 'standard' nell'agenda delle riunioni trimestrali (interne) di Consiglio aziendale/Comitati aziendali nazionali/strutture equivalenti... per fare in modo che la RSI abbia maggiore visibilità e sia possibile sollevare le questioni direttamente con l'amministratore delegato.
- Organizzare riunioni trimestrali congiunte sindacati/direzione sulla RSI, previamente alla riunione di cui sopra, per discutere e concordare tematiche/portata/contenuto da riferire nel Consiglio aziendale formale (vale a dire, un lavoro congiunto/collaborativo nel quale non devono esserci sorprese, persino se le parti sono d'accordo sul fatto di 'non essere d'accordo'!). Questa riunione/forum si sta gradatamente sviluppando in un forum più orientato al futuro, con programmi dei principali eventi/meeting aziendali dai quali potrebbero scaturire i

contenuti da inserire nell'annuale rapporto di riesame (vale a dire, permettere che si raccolgano regolarmente informazioni nel corso dell'anno per poterle eventualmente inserire nella relazione annuale della direzione aziendale).

- Identificare attivamente tematiche/progetti in linea con gli articoli dell'accordo sulla RSI, e controllarli nel corso dell'intero anno (negli anni precedenti, si riteneva che tali tematiche/eventi/attività venissero identificati e 'successivamente inseriti' in categorie di RSI, piuttosto che servire a effettivi miglioramenti).
- Incoraggiare la direzione ad accettare il fatto che, in quanto "organizzazione che apprende", nella relazione deve esserci un 'equilibrio' fra 'successi' e 'fallimenti', e quindi rappresentare un'opportunità per l'ulteriore miglioramento.
- Discutere congiuntamente e concordare, per esempio, le "3 aree prioritarie" di successo nella sintesi della relazione britannica da portare all'attenzione della direzione del Gruppo.
- Stabilire una serie di specifiche riunioni congiunte sindacato/direzione (per il Regno Unito) per esaminare la relazione annuale e avere la possibilità di metterla in discussione o concordare emendamenti; in tal modo, i sindacati avranno l'opportunità di assolvere ai propri obblighi di 'controllo e conformità'.
- Garantire la rappresentanza sindacale in ogni istanza di soggetti interessati riguardante la RSI e diretta dall'impresa (p.es. il Sustainable Business Panel al quale possono presenziare 3 soggetti interessati esterni invitati), in modo da poter contribuire direttamente ai dibattiti.
- Abbiamo poi individuato cinque settori da migliorare:-
 - comunicazione in generale... ancora di livello scadente e ampiamente determinata dall'agenda sulla sostenibilità;
 - la fase successiva nell'evoluzione del forum britannico sindacati/direzione consiste nel corroborare le attività proattive identificate con una semplice serie di indicatori "a semaforo" (rosso/giallo/verde);
 - esercitare pressioni sulla direzione del Gruppo durante le riunioni del Bureau RSI (rappresentanza sindacale da ogni paese o filiale) per ottenere versioni tradotte delle relazioni annuali delle filiali, la visibilità interaziendale delle attività e questioni di RSI di ogni filiale, e migliorare la comprensione, le sinergie potenziali e le differenze;

- esercitare pressioni sulla direzione del Gruppo durante le riunioni del Bureau RSI affinché i sindacati siano rappresentati nelle procedure editoriali di preparazione della relazione annuale del Gruppo a partire dalle relazioni delle filiali (manca trasparenza e partecipazione in questo processo chiave);
- costituire un ridotto numero di gruppi di lavoro per esaminare potenziali miglioramenti dell'accordo di RSI e portarli all'attenzione dei firmatari (per far progredire l'attuale accordo tenendo conto di standard nuovi o sottoposti a revisione).

MIGLIORI PRATICHE RSI: ITALIA

1) Cariparma (settore bancario)

Nel Gruppo Cariparma è attiva da tre anni una Commissione Responsabilità Sociale d'Impresa. A ottobre del 2014 l'azienda ha deciso di coinvolgere attivamente il sindacato e gli altri Stakeholder nella redazione del proprio Bilancio Sociale, intervistandoli con l'aiuto di un consulente esterno. Questa richiesta è il frutto della scelta da parte di Cariparma di applicare le nuove linee guida G4 del Global Reporting Initiative per la redazione dei Bilanci di Sostenibilità. Sono tre i grandi temi che Cariparma intende approfondire, con la collaborazione degli Stakeholder, nel proprio Bilancio Sociale: 1) valorizzazione della Commissione Responsabilità Sociale; 2) Il welfare legato ai bisogni della famiglia in rapporto al lavoro; 3) Ascolto dei dipendenti in progettazione partecipate. In particolare, nel nuovo Bilancio Sociale si parlerà di: mobilità sostenibile; governo del clima aziendale che includerà le pressioni commerciali e le criticità del part time; assistenza psicologica ai dipendenti con focus group; conciliazione lavoro vita privata; diversity management; valore condiviso.

2) Luxottica (settore occhiali)

Il 31 maggio 2013 il gruppo Luxottica e i sindacati CGIL, CISL e UIL hanno siglato un accordo che sancisce che il sistema di welfare aziendale deve essere gestito in modo congiunto da sindacati e impresa, attraverso organismi di governance che decidono la programmazione finanziaria, la gestione dei programmi e la verifica della loro efficacia. L'accordo definisce - si legge nel testo - "un nuovo modello di relazioni industriali più

rispondente alle condizioni vere di competitività di Luxottica e ai bisogni reali dei lavoratori e delle loro famiglie”. Sostegno ai giovani, assistenza sanitaria, ascolto e counselling e microcredito di solidarietà sono i quattro temi sui quali si concentrerà nei prossimi anni l’attività del sistema di welfare Luxottica. In particolare, a favore dei giovani l’accordo prevede la promozione di programmi di orientamento scolastico e professionale, il raddoppio delle borse di studio, il contrasto all’abbandono scolastico e il sostegno alla scolarità attraverso l’offerta di tirocini formativi retribuiti.

ACCORDI QUADRO GLOBALI FRA IL SINDACATO MONDIALE INDUSTRIALL E INDITEX

L’accordo quadro globale (GFA) fra il sindacato mondiale IndustriALL e la più grande società del mondo nel settore dell’abbigliamento, Inditex, rappresenta un modello di GFA coronato da successo per tutto il settore. Sottoscritto nel 2007, è servito a riassumere i lavoratori allontanati per la loro condizione di attivisti sindacali, ad aumentare le retribuzioni e a promuovere la libertà di associazione in paesi dove, per tradizione, la sindacalizzazione era molto limitata.

L’accordo collaborativo enuncia che occorre rafforzare l’effettiva applicazione delle norme internazionali del lavoro in tutta la catena di approvvigionamento di Inditex, anche nei luoghi di lavoro non rappresentati dai sindacati membri di IndustriALL. Ciò significa altresì che Inditex riconosce in IndustriALL la controparte sindacale mondiale per tutti gli impegni riguardanti la propria responsabilità sociale d’impresa (RSI).

Un effetto diretto del GFA è stata l’inserimento del concetto di ‘salari sufficienti per vivere’ nel Codice di condotta di Inditex.

L’innovativo accordo fra il sindacato mondiale IndustriALL e Inditex, rinnovato nel 2014, è il primo di questo genere per una catena di approvvigionamento del commercio. Mette in evidenza che la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva hanno una funzione centrale in una catena di approvvigionamento sostenibile poiché forniscono ai lavoratori i meccanismi per controllare e far attuare i propri diritti sul lavoro. Ai sensi del GFA, originariamente firmato nel 2007 con la federazione precedente a IndustriALL, la Federazione interna-

zionale dei lavoratori delle industrie tessili e dell’abbigliamento, Inditex riconosce IndustriALL come controparte sindacale mondiale. Entrambe le parti accettano di collaborare per garantire l’osservanza sostenibile e a lungo termine di tutte le norme internazionali del lavoro in tutte le operazioni di Inditex, anche presso i suoi fornitori. Il Codice di condotta Inditex per i fornitori e produttori esterni corrobora l’accordo che vieta il lavoro minorile, le discriminazioni e il trattamento iniquo e disumano in tutta la catena di approvvigionamento di Inditex. L’accordo prevede il pagamento di un salario ‘sufficiente per vivere’ per una settimana lavorativa standard, un limite all’orario di lavoro, luoghi di lavoro salubri e sicuri, occupazione regolare e sensibilizzazione in materia ambientale. I termini dell’accordo sono applicabili ugualmente ai fornitori diretti, ad appaltatori e subappaltatori, compresi i telelavoratori. Non sono consentiti subappalti senza il previo consenso scritto di Inditex e i fornitori a cui viene consentito di subappaltare saranno responsabili della conformità del subappaltatore. Inditex e IndustriALL riconoscono il ruolo della forza lavoro organizzata e della contrattazione collettiva, e pertanto esamineranno costantemente gli sviluppi in merito, nella catena di approvvigionamento di Inditex e collaboreranno nella ricerca di soluzioni alle eventuali problematiche riscontrate, e anche nella preparazione di programmi formativi per dirigenti e lavoratori. Per agevolare questa procedura costante, Inditex fornirà a IndustriALL le informazioni pertinenti alla propria catena di approvvigionamento; inoltre, Inditex e IndustriALL metteranno a punto congiuntamente politiche e programmi formativi per rafforzare la conformità. L’applicazione dell’accordo sarà esaminata con cadenza annuale da un gruppo di sei persone scelte di comune accordo da Inditex e IndustriALL.

ALTRI LINK

- <http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>
- <http://www.industrialunion.org/inditex>
- http://static.inditex.com/annual_report/en/Challengesandperspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html

NUOVI ELEMENTI DALLE CONFEDERAZIONI NAZIONALI

NUOVI ELEMENTI DALLE CONFEDERAZIONI NAZIONALI

NUOVI ELEMENTI DALLE CONFEDERAZIONI NAZIONALI



European Trade Union Confederation
Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5
B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11
etuc@etuc.org
www.etuc.org