

## **Gli strumenti internazionali a favore della responsabilità sociale e dei diritti del lavoro**

Sono tre gli strumenti a livello internazionale più recenti a favore della responsabilità sociale e dei diritti del lavoro.

Il primo è **l'insieme di tre principi su affari e diritti umani** cui sta lavorando John Ruggie, rappresentante speciale del segretario generale delle Nazioni Unite. Tali principi sono:

- Il dovere da parte degli Stati di proteggere dagli abusi compiuti da parti terze, incluse le imprese, nel campo dei diritti umani;
- La responsabilità da parte delle aziende di rispettare i diritti umani, che significa agire con l'accuratezza dovuta (due diligence) nell'ambito della propria sfera di influenza per impedire le infrazioni ai diritti degli altri;
- Un maggiore accesso da parte delle vittime (i cui diritti umani sono colpiti dalle attività delle imprese) per ottenere una riparazione, giudiziaria e non.

L'insieme dei tre principi (denominato da Ruggie "protect, respect and remedy framework") dovrebbe essere approvato il prossimo anno dal Consiglio delle Nazioni Unite: per la prima volta saranno dunque approvati dei principi universalmente applicabili nel campo del rispetto dei diritti umani. I sindacati internazionali hanno chiesto a Ruggie che questo insieme di principi condanni con forza il ricorso crescente al lavoro precario da parte delle imprese, perché viola i diritti umani. Questa posizione è stata da lui accettata. La Cis vede con favore l'approvazione di tali principi, ma chiede alle Nazioni Unite maggiori approfondimenti sul tema dell'accuratezza dovuta, una definizione più estesa del concetto di complicità e riparazioni significative dal punto di vista giudiziario che non sono possibili senza un ruolo forte dei governi.

Un secondo strumento internazionale è costituito da **Iso 26000**, le linee guida dell'International Organization for Standardization sulla responsabilità sociale delle organizzazioni, che è stato pubblicato lo scorso primo novembre. Il testo di Iso 26000 è stato preparato dal segretariato dell'Iso e da un gruppo di lavoro mondiale costituito da sei categorie di parti interessate (stakeholder): sindacati; associazioni imprenditoriali; governi; Ong; ricercatori e consulenti esperti nel campo della responsabilità sociale; associazioni dei consumatori. Il lavoro è durato cinque anni e della delegazione delle organizzazioni dei lavoratori, guidata dalla Confederazione internazionale dei sindacati (Cis) ha fatto parte anche la Cgil. Iso 26000 è uno standard volontario e non certificabile. "Assunzione di responsabilità da parte di un'organizzazione per le conseguenze delle sue decisioni e attività sulla società e l'ambiente, attraverso un comportamento etico e trasparente": è la definizione di responsabilità sociale contenuta in Iso 26000. Più oltre, si legge che questo comportamento "contribuisce allo sviluppo sostenibile, inclusa la salute e il benessere della società, prende in considerazione le aspettative delle parti interessate, è

conforme alla legge applicabile e coerente con le norme internazionali di comportamento ed è integrato in tutta l'organizzazione e messo in pratica nelle sue relazioni". Nella definizione di responsabilità sociale è specificato che per attività s'indicano i prodotti, i servizi e i processi, mentre le relazioni si riferiscono alle attività di un'organizzazione all'interno della propria sfera d'influenza. A quest'ultimo proposito, è interessante la definizione che si trova nel testo della sfera di influenza: "gamma dei rapporti politici, contrattuali, economici o di altro genere attraverso i quali un'organizzazione ha la capacità di avere effetto sulle decisioni o sulle attività degli individui o delle organizzazioni". Sono sette i principi della responsabilità sociale sanciti da Iso 26000: responsabilità di rendere conto (accountability); trasparenza; comportamento etico; rispetto delle parti interessate (stakeholders, fra i quali fondamentali sono i sindacati); rispetto della legge; rispetto delle norme internazionali di comportamento; rispetto per i diritti umani. In Iso 26000 s'insiste molto sul concetto di dialogo sociale, sulla necessità da parte delle organizzazioni di coinvolgere i sindacati e le altre parti interessate, sul ruolo fondamentale della contrattazione collettiva e sul rispetto delle norme internazionali dell'Oil e dell'Ocse.

Il terzo strumento è rappresentato dalle **Linee Guida dell'Ocse sulle multinazionali**, approvate nel 1976 e riviste una prima volta nel 2000. Una loro ulteriore revisione è iniziata a giugno di quest'anno e si completerà l'anno prossimo. Si tratta di un insieme di raccomandazioni rivolte dai trentuno Paesi aderenti all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico alle multinazionali, che contengono "principi e norme volontarie per un comportamento responsabile delle imprese, conforme alle leggi applicabili". Per il sindacato è particolarmente importante la prima parte delle Linee Guida, dove sono descritti i comportamenti e le modalità operative alle quali si devono attenere le multinazionali nell'esercizio dell'attività e nella gestione dei rapporti con le parti interessate riguardo a occupazione e relazioni industriali, ambiente, pubblicazione di informazioni, lotta alla corruzione, interessi dei consumatori, scienza e tecnologia, concorrenza e fiscalità. Si tratta dell'unica norma internazionale che prevede la possibilità per il sindacato, o un'altra parte interessata, di presentare un'istanza (reclamo) contro le multinazionali che agiscono in maniera difforme rispetto ai principi stabiliti dalle Linee Guida. Tale istanza deve essere presentata al Punto di contatto delle Linee Guida che ogni governo aderente all'Ocse ha costituito a livello nazionale. Per questo motivo, la Csi considera molto importante sia che i Punti di contatto nazionale funzionino maggiormente, sia che nella revisione delle Linee Guida sia affrontato il tema del rispetto dei diritti del lavoro nella catena di subfornitura.

Le istituzioni internazionali, i governi, le Ong, le associazioni dei consumatori e le parti sociali stanno oggi lavorando affinché tutti questi strumenti internazionali siano coordinati fra loro, in modo da aumentarne l'efficacia e l'applicabilità. E' questa una novità di grande valore, che rende per il sindacato ancora più importante la conoscenza di questi strumenti. I tre temi:

- controllo sul rispetto dei diritti del lavoro nella catena di subfornitura;

- definizione di concetti come sfera di influenza di un'impresa o organizzazione, complicità e "due diligence";
- come assicurare un'effettiva tutela dei diritti umani nei Paesi dove la legislazione nazionale in proposito è carente o manca del tutto

sono comuni sia all'insieme di principi su affari e diritti umani delle Nazioni Unite, sia a Iso 26000, sia alla revisione delle Linee guida Ocse sulle multinazionali, nell'ambito delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'Oil. Inoltre, le nuove regole su come presentare al Punto di contatto italiano sulle Linee Guida Ocse un'istanza (reclamo) contro comportamenti scorretti delle multinazionali con casa madre in Italia da parte dei sindacati potrebbero aumentare le opportunità per la difesa dei diritti dei lavoratori.

(dicembre 2010)

(a cura di Ornella Ciona)