partecipazione

Periodico d'informazione e dibattito Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma

NOTA ECONOMICA
RINNOVATO IL CCNL TURISMO
WELFARE AZIENDALE
BILATERALITÀ
LINEE GUIDA OCSE SULLE MULTINAZIONALI 2011
GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE
GUARDIE PARTICOLARI GIURATE VS PIRATI
SICUREZZA
CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO
COPERTURA ASSICURATIVA PER MISSIONE E TRASFERTA

Inserto:
IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO CCNL SETTORE TURISMO

UILTuCS

www.uiltucs.it uiltucs@uil.it

LINEE GUIDA OCSE SULLE MULTINAZIONALI 2011

Il giorno 13 dicembre 2013 si è svolto, presso la "Sala Bruno Buozzi" della sede Nazionale della Uil di via Lucullo, la presentazione della *Guida sindacale all'utilizzo delle Linee guida OCSE sulle Multinazionali 2011*.

L'evento, organizzato dal dipartimento internazionale della UIL, insieme con CISL e CGIL e la fattiva collaborazione del TUAC, ha avuto il merito di accendere i riflettori su un tema decisamente importante di politica sindacale internazionale, ancora non sufficientemente conosciuto ai più, e relegato alle competenze dei soli addetti ai lavori.

Ad illustrare la Guida sindacale prodotta dal TUAC, a commento ed interpretazione delle rinnovate Linee Guida OCSE 2011, sono intervenuti – tra gli altri – John Evans, Segretario Generale del TUAC, Kristine Drew in qualità Responsabile del monitoraggio da parte sindacale delle applicazioni delle Linee Guida nei paesi OCSE.

Il loro contributo, insieme a quello prodotto da altri partecipanti, tra cui il Segretario Confederale UIL Lamberto Santini che ha introdotto i lavori, e quello di merito della dott.ssa Maria Benedetta Francesconi, responsabile PCN Italia, hanno definito in modo sostanziale le dinamiche del progetto riferito alla Guida sindacale, contestualizzando gli sforzi di divulgazione del documento finora fatti e rapportandoli costantemente all'evoluzione delle Linee guida.

Le Linee OCSE destinate alle imprese Multinazionali, nate nel 1976, hanno avuto nel corso del tempo due revisioni da parte degli estensori, in corrispondenza della sopraggiunta consapevolezza di dover adeguare il quadro generale di regole al mutato contesto economico e sociale delle multinazionali.

Nella fase intermedia della sua evoluzione, posta in essere con la revisione nel 2000, i contenuti della Guida avevano già di fatto introdotto alcune istanze di cambiamento rispetto alla prima stesura del 1976. Già in quella occasione, vennero rafforzati alcuni fattori cruciali legati allo sviluppo sostenibile, inserendo nuove raccomandazioni come il riferimento *all'eliminazione del lavoro minorile* e del *lavoro forzato*, e, contestualmente, accrescendo sempre più il valore posto alla *politica ambientale* e degli *interessi dei consumatori*.

La successiva ed ultima revisione, quella del 2011, non fa che prendere atto della necessità di apportare ulteriori modifiche per aggiornare i contenuti delle Linee Guida alle mutate strutture organizzative delle multinazionali, le quali, sempre più, diversificano il ventaglio degli investimenti delle proprie attività, e concentrano soprattutto i loro sforzi imprenditoriali verso Paesi in via di sviluppo.

Per questi motivi, al fine di fornire una base di norme di comportamenti più stringenti, che presuppongano e sostengano allo stesso momento una visione di *policy* sostenibile, i paesi aderenti all'OCSE hanno deciso di predisporre una versione aggiornata delle Linee

Guida inserendo un nuovo capitolo riservato ai *diritti umani*, con l'obbligatoria estensione della responsabilità dell'impresa verso tutta la filiera dei fornitori e dei partners commerciali. Inoltre, le nuove Linee Guida, hanno ulteriormente rinforzato la tutela rispetto al lavoro minorile e forzato, introducendo un sistema di *Due Diligence* per la prevenzione dei rischi nelle materie in oggetto.

Come viene esplicitamente affermato nel punto 9 della *Prefazione* al documento 2011, " il comune proposito dei governi dei paesi aderenti alle Linee Guida è stimolare il contributo positivo che le imprese multinazionali possono apportare al progresso economico, ambientale e sociale e minimizzare le difficoltà che possono derivare dalle diverse operazioni. Nel perseguire tale obiettivo, i governi lavorano in

partenariato con numerose imprese, organizzazioni sindacali e altre organizzazioni non governative che perseguono, a modo loro, lo stesso fine". In più, si aggiunge poco oltre, che "i governi possono contribuire ad un efficace quadro di politica nazionale che comprenda una stabile politica macroeconomica, misure non discriminatorie per le imprese, adeguate regolamentazioni e misure prudenziali di vigilanza, nonché un sistema giudiziario e giurisdizionale imparziale ed una pubblica amministrazione efficiente ed integra".

A questo scopo, i governi aderenti hanno avuto, sin dal 2000, l'obbligo di istituire dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) con la finalità di promuovere e diffondere le corrette applicazioni delle Linee Guida, e fornire al contempo, agli operatori economici del diritto quali imprese, associazioni di categoria di parte datoriale, sindacati, organizzazioni non governative, insieme a tutte le istituzioni della società civile che ne sentano l'esigenza, approfondimenti di merito e formazione *ad hoc* a tutti i livelli, per sostenere il corretto e concreto utilizzo degli strumenti inerenti le Linee Guida.

In Italia, il PCN ha sede presso il Ministero dello sviluppo economico, ed è stato istituito mediante l'art. 39 della legge 273/2000, che ne stabiliva le finalità, struttura e copertura finanziaria (e successivi DD.MM attuativi del 16 agosto 2004 e 18 marzo 2011)..

A tutti i PCN è stato richiesto di essere visibili, accessibili, trasparenti ed affidabili nelle operazioni quotidiane, imparziali ed equi quando gestiscono i reclami. Soprattutto quest'ultimo punto rappresenta una nota dolente, in quanto il numero dei casi denunciati a livello globale è rimasto piuttosto esiguo, con esiti non pienamente valutabili.

Infatti, dal 2001 al 2012, soltanto 145 reclami sono stati presentati nei diversi PCN nazionali, con una media di circa uno al mese. Questo dato numerico, rivela uno scarso utilizzo (e quindi scarsa conoscenza) di questo mezzo per affrontare problematiche importanti, soprattutto se si pensa al gran numero di multinazionali operanti nei 44 paesi aderenti alle Linee Guida.

Giova ricordare a questo proposito, che le Linee Guida OCSE sono delle raccomandazioni dei governi sulle norme di comportamento imprenditoriale che le multinazionali sono tenute a rispettare nella conduzione di tutte le loro attività globali. Tale obbligo dei governi si traduce nel corrispettivo obbligo delle multinazionali, aventi sede nei paesi aderenti alle Linee Guida, al rispetto delle indicazioni previste su argomenti quali: **Divulgazione di informazioni**, **Diritti umani**, **Occupazione e Relazioni Industriali**, **Ambiente**, **Lotta alla corruzione, all'istigazione alla corruzione ed alla concussione**, **Interessi del consumatore**, **Concorrenza**, **Fiscalità**.

Tuttavia, è opportuno segnalare – come elemento di criticità – che non esiste al momento alcuna forma coercitiva di tipo giuridico per sanzionare il mancato rispetto delle regole da parte delle multinazionali, ad esclusione delle forme previste dalle legislazioni nazionali per l'infrazione di norme nel paese di riferimento.

Per questo motivo, appare più che motivata la richiesta avanzata dal sindacato e dalle ONG di rafforzare ulteriormente il meccanismo dei reclami, più di quanto non si sia ottenuto con la stessa revisione del 2011, in quanto sino ad oggi la procedura esistente ed operante non si è dimostrata sufficientemente adeguata sia per quanto riguarda il numero delle segnalazioni prodotte, sia per quel che attiene la loro gestione ed il consequenziale esito finale.

Quindi, il motivo dell'incontro del 13 dicembre, è più che condivisibile ed al tempo stesso foriero di speranze per il futuro, soprattutto se si considerano i due esiti principali della giornata, che riteniamo basilari per il proseguo della discussione. Da una parte si è convenuto sulla necessità di sensibilizzare al massimo non soltanto gli addetti ai lavori, ma allargare la conoscenza di questa opportunità a tutti coloro che vorranno utilizzarla; dall'altro, si è aperto un ulteriore spazio di dialogo che ha fatto emergere le grandi potenzialità dello strumento, ma, al tempo stesso, ha anche evidenziato le tante criticità che ne impediscono una più ampia affermazione.

In un mondo globalizzato a volte privo di regole condivise, la prospettiva di rinforzare il mezzo del *dialogo sociale* è estremamente auspicabile, soprattutto quando tale strumento allarga lo sguardo per includere sempre più le esigenze dei lavoratori verso una dimensione dignitosa del lavoro. Porre dunque l'accento sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, come anche sul ruolo potenziale dei Comitati Aziendali Europei, al fine di stabilire regole certe e comuni per le aziende multinazionali, rappresenta un orizzonte imprescindibile per chi si occupa di sindacato, il quale, a sua volta, è quotidianamente chiamato ad affrontare sfide provenienti da un contesto allargato delle imprese, le cui influenze travalicano i confini nazionali con politiche solo apparentemente pensate per il contesto, ma rivolte ad un mercato globale.

Massimo Forti