

**DICHIARAZIONE TRIPARTITA DI PRINCIPI
SULLE IMPRESE MULTINAZIONALI
E LA POLITICA SOCIALE**

INDICE

Introduzione.....	v
Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale , adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 204a sessione (Ginevra, novembre 1977), ed emendata dal Consiglio alle 279a (novembre 2000) e 295a (marzo 2006) sessioni.....	1
Allegato : Elenco delle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali del lavoro citate nella Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale , adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 204a sessione (Ginevra, novembre 1977), ed emendato dal Consiglio alle 279a (novembre 2000) e 295a (marzo 2006) sessioni.....	11
Addendum I alla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale , adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 238a sessione (Ginevra, novembre 1987), ed emendato dal Consiglio alle 279a (Ginevra, novembre 2000) e 295a (Ginevra, marzo 2006) sessioni.....	13
Addendum II alla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale , adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 277a sessione (Ginevra, marzo 2000).....	17
Procedura per l'esame delle controversie relative all'applicazione della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale tramite l'interpretazione delle sue disposizioni , adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 232a Sessione (Ginevra, marzo 1986).....	19
Indice.....	21

INTRODUZIONE

Le attività delle imprese multinazionali hanno dato luogo, nel corso degli anni sessanta e settanta, a discussioni sostenute che hanno portato all'elaborazione di strumenti internazionali volti a regolare la condotta di tali imprese ed a definire le modalità dei loro rapporti con i paesi di accoglimento, specialmente nei paesi in via di sviluppo. Nella misura in cui i problemi sollevati dalle attività di queste imprese avevano a che fare con il lavoro e la politica sociale, l'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL) non poteva astenersi dal partecipare alla fissazione di direttive internazionali nel campo delle sue specifiche competenze. Dopo numerosi anni di studi, di consultazioni e di trattative, governi, imprenditori e lavoratori sono giunti ad un accordo, ed il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ha adottato, nel 1977, la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione tripartita).

I principi enunciati in questo strumento di portata universale sono destinati a guidare le imprese multinazionali, i governi, gli imprenditori ed i lavoratori in settori quali l'occupazione, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita e le relazioni industriali. Le disposizioni della Dichiarazione tripartita si fondano sulle clausole di tutta una serie di convenzioni e di raccomandazioni internazionali in materia di lavoro che le parti sociali sono espressamente invitate a tener presenti e ad applicare in tutta la loro estensione.

L'adozione nel 1998 della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro ha sottolineato l'importanza del rispetto delle convenzioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi dell'OIL. Per tale motivo la Dichiarazione tripartita tiene conto degli obiettivi della Dichiarazione del 1998.

L'applicazione dei principi della Dichiarazione tripartita è oggi più che mai necessaria ed attuale, tenuto conto del ruolo predominante svolto dalle imprese multinazionali nel processo di globalizzazione economica e sociale.

Nel momento in cui si intensificano in numerose regioni del mondo gli sforzi fatti per attrarre ed incoraggiare gli investimenti diretti esteri, si rinnova l'opportunità a tutte le parti interessate di ispirarsi ai principi della Dichiarazione allo scopo di rafforzare gli effetti positivi delle attività delle imprese multinazionali nel campo sociale ed in quello del lavoro.

Per seguire l'applicazione della Dichiarazione da parte dei governi, degli imprenditori, dei lavoratori e delle imprese multinazionali, l'Ufficio internazionale del Lavoro conduce un'inchiesta periodica. Un riassunto e un'analisi delle risposte ricevute vengono presentati al Consiglio di amministrazione per la discussione. Oltre a tali documenti, ulteriori informazioni, ricerche e studi sono disponibili sul sito Internet.

In caso di contrasto circa l'applicazione della Dichiarazione, le parti possono, grazie ad una procedura messa a punto nel 1981, chiedere all'Ufficio internazionale del Lavoro come interpretare le sue disposizioni. Il testo di tale procedura viene qui allegato a titolo informativo. Assistenza e pareri possono essere richiesti presso l'Ufficio internazionale del Lavoro per quanto attiene alla presentazione delle richieste d'interpretazione.

Occorre sinceramente sperare che la Dichiarazione, che fissa principi di politica sociale in una materia delicata e molto complessa, possa ricevere l'adesione di tutte le parti interessate. Senza un tale sostegno, il suo obiettivo – l'instaurazione di un clima più propizio alla crescita economica ed al progresso sociale – rischierebbe di essere compromesso.

Organizzazione internazionale del Lavoro

DICHIARAZIONE TRIPARTITA DI PRINCIPI SULLE IMPRESE MULTINAZIONALI E LA POLITICA SOCIALE

*(adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro
alla 204a sessione (Ginevra, novembre 1977), ed emendata dal Consiglio
alle 279a (novembre 2000) e 295a (marzo 2006) sessioni)*

Il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro,
ricordato che l'Organizzazione internazionale del Lavoro si occupa da molti anni di taluni
problemi sociali connessi con le attività delle imprese multinazionali;

notato, in particolare, che varie commissioni d'industria e conferenze regionali come pure
la Conferenza internazionale del Lavoro hanno richiesto, all'incirca dal 1965, che il Consiglio
di amministrazione adotti appropriati provvedimenti nel settore delle imprese multinazionali e
della politica sociale;

informato circa le attività di altre organizzazioni internazionali, in particolare la
Commissione delle società transnazionali delle Nazioni Unite e l'Organizzazione per la
cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE);

considerato che l'OIL è l'unica organizzazione internazionale a struttura tripartita e che –
per la sua competenza e lunga esperienza nel settore sociale – ha un ruolo essenziale da
svolgere nell'elaborazione di principi atti ad orientare i governi, le organizzazioni di
imprenditori e di lavoratori, nonché le stesse imprese multinazionali;

ricordato d'aver convocato nel 1972 la Riunione tripartita di esperti sul rapporto tra le
attività delle imprese multinazionali e la politica sociale che raccomandò un programma di
ricerca e di studi dell'OIL; che nel 1976 convocò la Riunione consultiva tripartita sulle relazioni
tra le imprese multinazionali e la politica sociale allo scopo di passare in rassegna il
programma di ricerca dell'OIL e di suggerire un'adeguata azione dell'OIL nel campo sociale e
del lavoro;

tenute presenti le deliberazioni della Conferenza mondiale sull'occupazione;

avendo successivamente deciso di costituire un gruppo tripartito con il compito di
elaborare un progetto di Dichiarazione tripartita di principi che comprendesse tutti i settori di
competenza dell'OIL riguardanti gli aspetti sociali delle attività delle imprese multinazionali,
compresa la creazione di posti di lavoro nei paesi in via di sviluppo, mai perdendo però di
vista le raccomandazioni formulate dalla Riunione consultiva tripartita tenutasi nel 1976;

avendo anche deciso di riconvocare la Riunione consultiva tripartita per l'esame del
progetto di Dichiarazione di principi preparato dal gruppo tripartito;

avendo esaminato il rapporto e il progetto di Dichiarazione di principi sottopostogli dalla
Riunione consultiva tripartita nuovamente convocata;

approva la Dichiarazione che segue, che sarà denominata Dichiarazione tripartita di
principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, adottata dal Consiglio di
amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ed invita i governi degli Stati membri
dell'OIL, le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori interessate nonché le imprese
multinazionali che operano nei loro territori a rispettare i principi in essa contenuti.

1. Le imprese multinazionali svolgono nelle economie della maggior parte dei paesi e nelle relazioni economiche internazionali un ruolo importante, che interessa sempre di più i governi come pure gli imprenditori e i lavoratori e le loro rispettive organizzazioni. Queste imprese, grazie ai loro investimenti diretti internazionali e ad altri mezzi, possono apportare benefici sostanziali ai paesi della sede centrale ed a quelli di accoglimento, contribuendo in tal modo all'utilizzazione più efficace del capitale, della tecnologia e della manodopera. Nell'ambito delle politiche di sviluppo praticate dai governi, tali imprese multinazionali possono anche ampiamente contribuire alla promozione del benessere economico e sociale, al miglioramento dei livelli di vita e al soddisfacimento dei bisogni primari, alla creazione – diretta o indiretta – di possibilità di lavoro ed al godimento dei diritti fondamentali dell'uomo, compresa la libertà sindacale, nel mondo intero. D'altro canto, i progressi realizzati dalle imprese multinazionali nell'organizzare le loro attività fuori dall'ambito nazionale possono determinare concentrazioni abusive di potere economico e far insorgere conflitti con gli obiettivi delle politiche nazionali e gli interessi dei lavoratori. Inoltre, la complessità delle imprese multinazionali e la difficoltà di discernere chiaramente la diversità delle loro strutture, delle loro attività e delle loro politiche suscitano, talvolta, preoccupazioni nei paesi della sede centrale o in quelli di accoglimento, oppure sia negli uni che negli altri.

2. La presente Dichiarazione tripartita di principi ha lo scopo di incoraggiare le imprese multinazionali a contribuire positivamente al progresso economico e sociale, nonché a ridurre al minimo ed a risolvere le difficoltà che le loro diverse operazioni possono creare, tenuto conto delle risoluzioni delle Nazioni Unite, che preconizzano l'instaurazione di un nuovo ordine economico internazionale, e di ulteriori iniziative delle Nazioni Unite quali il Global Compact e gli obiettivi di sviluppo del millennio (Millenium Development Goals).

3. Tale obiettivo sarà secondato da leggi, da politiche, da provvedimenti ed iniziative appropriati che i governi adotteranno, come pure dalla cooperazione tra i governi e le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori di tutti i paesi.

4. I principi enunciati nella presente Dichiarazione vengono raccomandati ai governi, alle organizzazioni di imprenditori e di lavoratori dei paesi della sede centrale e dei paesi di accoglimento, ed alle stesse imprese multinazionali.

5. Questi principi serviranno da guida per i governi, per le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori, nonché per le imprese multinazionali al fine dell'adozione dei provvedimenti, delle iniziative e delle politiche sociali – comprese quelle fondate sui principi enunciati nella Costituzione e nelle pertinenti Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL atte a promuovere il progresso sociale.

6. Un'esatta definizione giuridica delle imprese multinazionali non è ritenuta indispensabile perché la presente Dichiarazione possa rispondere al suo scopo; il presente paragrafo è destinato a far meglio comprendere la Dichiarazione e non a fornire una tale definizione. Le multinazionali comprendono imprese a capitale pubblico, misto o privato, che possiedono o controllano la produzione, la distribuzione, i servizi ed altri mezzi al di fuori del paese in cui hanno la loro sede centrale. Il grado di autonomia di ciascuna entità in rapporto alle altre nell'ambito delle imprese multinazionali è molto variabile da un'impresa all'altra, secondo la natura dei legami che intercorrono tra tali entità ed il loro settore di attività e tenuto conto delle grandi differenziazioni circa il tipo di proprietà, la vastità e la natura delle attività delle imprese in questione e le località in cui operano. Salvo indicazione contraria il termine «impresa multinazionale», usato nella presente Dichiarazione, si riferisce alle diverse entità (società madre o entità locali o l'una e le altre o, ancora, il gruppo nel suo insieme) in funzione della ripartizione e della responsabilità tra di esse con l'idea che coopereranno tra loro e, se necessario, si presteranno reciproco aiuto per essere meglio in grado di osservare i principi enunciati in questa Dichiarazione.

7. Nella Dichiarazione sono esposti i principi in materia di occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali che i governi, le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori e le imprese multinazionali sono invitati ad osservare volontariamente; le disposizioni non devono limitare o modificare in alcun modo gli obblighi derivanti dalla ratifica di una qualsiasi convenzione dell'OIL.

POLITICA GENERALE

8. Tutte le parti interessate alla presente Dichiarazione sono tenute a rispettare i diritti sovrani degli Stati, osservare la legislazione ed i regolamenti nazionali, tenere conto delle pratiche locali e conformarsi alle relative norme internazionali. Dovrebbero rispettare la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo ed i corrispondenti Patti internazionali che l'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato, come pure la Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro ed i suoi principi in virtù dei quali la libertà di espressione e di associazione è condizione indispensabile di progresso sostenuto. Esse dovrebbero contribuire alla realizzazione della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti, adottata nel 1998. Dovrebbero ugualmente rispettare gli impegni liberamente assunti, conformemente alla legislazione nazionale ed agli obblighi internazionali accettati.

9. I governi degli Stati che non hanno ancora ratificato le convenzioni N. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 e 182 sono invitati a farlo immediatamente e, in ogni caso, ad applicare nella misura più ampia possibile, nel quadro della loro politica nazionale, i principi enunciati in tali convenzioni e nelle raccomandazioni N. 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 e 190.¹ Senza pregiudizio dell'obbligo che incombe ai governi di far osservare le convenzioni ratificate, nei paesi in cui le convenzioni e le raccomandazioni citate nel presente paragrafo non sono osservate, tutte le parti dovrebbero ispirarsene per la loro politica sociale.

10. Le imprese multinazionali dovrebbero tener pienamente conto degli obiettivi di politica generale che i paesi dove esse operano si sono fissati. Le loro attività dovrebbero armonizzarsi con le priorità dello sviluppo e con le strutture e gli obiettivi sociali del paese in cui operano. A tal fine, dovrebbero aver luogo consultazioni tra le imprese multinazionali, il governo e, se necessario, le organizzazioni nazionali di imprenditori e di lavoratori interessate.

11. I principi formulati nella presente Dichiarazione non tendono ad instaurare o a far sussistere differenze di trattamento tra imprese multinazionali ed imprese nazionali, ma illustrano buoni comportamenti per tutte le imprese. Ogni volta che i principi della presente Dichiarazione sono applicabili alle imprese multinazionali come a quelle nazionali, ci si dovrebbe attendere dalle une e dalle altre la stessa linea di condotta in generale e gli stessi comportamenti sociali in particolare.

12. Conformemente alla presente Dichiarazione di principi, i governi dei paesi della sede centrale dovrebbero incoraggiare buone pratiche sociali, tenendo conto della legislazione, della regolamentazione e delle pratiche sociali in vigore nei paesi di accoglimento, nonché delle relative norme internazionali. I governi dei paesi ospitanti come quelli delle sedi centrali dovrebbero essere disposti a consultarsi reciprocamente, ogni qual volta ve ne sia bisogno, ad iniziativa degli uni o degli altri.

¹ Convenzione (N. 29) sul lavoro forzato, 1930; convenzione (N. 87) sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948; convenzione (N. 98) sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949; convenzione (N. 100) sulla parità di retribuzione, 1951; convenzione (N. 105) sull'abolizione del lavoro forzato, 1957; convenzione (N. 111) sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958; convenzione (N. 122) riguardante la politica dell'occupazione, 1964; convenzione (N. 138) sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973; convenzione (N. 182) sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999; raccomandazione (N. 35) sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930; raccomandazione (N. 90) sull'uguaglianza di retribuzione, 1951; raccomandazione (N. 111) sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958; raccomandazione (N. 119) sulla cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, 1963; raccomandazione (N. 122) sulla politica dell'occupazione, 1964; raccomandazione (N. 146) sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973; raccomandazione (N. 169) sulla politica dell'occupazione, 1984; raccomandazione (N. 189) sulle condizioni per stimolare la creazione di occupazione nelle piccole e medie imprese, 1998; raccomandazione (N. 190) sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999.

OCCUPAZIONE

Promozione dell'occupazione

13. Per stimolare la crescita e lo sviluppo economico, elevare il livello di vita, far fronte ai bisogni della manodopera e porre rimedio alla disoccupazione e alla sottoccupazione, i governi dovrebbero formulare e perseguire, quale obiettivo essenziale, una politica attiva tesa a promuovere il pieno impiego, produttivo e liberamente scelto.²

14. Ciò è particolarmente importante nel caso dei governi dei paesi di accoglimento che sono situati nelle regioni in via di sviluppo, dove i problemi della disoccupazione e la sottoccupazione rivestono maggior gravità. A tal proposito è opportuno tenere presenti le conclusioni generali adottate dalla Conferenza mondiale tripartita sull'occupazione, la ripartizione del reddito, il progresso sociale e la divisione internazionale del lavoro (Ginevra, giugno 1976)³ e l'Agenda globale sull'occupazione (Ginevra, marzo 2003).⁴

15. I paragrafi 13 e 14 tracciano il quadro in cui dovrebbe essere tenuto debito conto, nel paese della casa madre come nei paesi di accoglimento, dell'influenza che le imprese multinazionali esercitano sull'occupazione.

16. Le imprese multinazionali dovrebbero sforzarsi d'accrescere le possibilità ed i livelli d'impiego specie quando svolgono la loro attività nei paesi in via di sviluppo, tenendo conto della politica e degli obiettivi dei governi in materia di occupazione, della sicurezza dell'impiego e dell'evoluzione a lungo termine dell'impresa.

17. In tutti i casi appropriati, le imprese multinazionali prima di iniziare la loro attività dovrebbero consultare le autorità competenti e le organizzazioni nazionali di imprenditori e di lavoratori allo scopo di armonizzare, per quanto possibile, i loro piani riguardanti la manodopera con le politiche nazionali di sviluppo sociale. Le imprese multinazionali, come le nazionali, dovrebbero proseguire tali consultazioni con tutte le parti interessate, organizzazioni di lavoratori comprese.

18. Le imprese multinazionali dovrebbero accordare priorità all'occupazione, allo sviluppo professionale, alla promozione e all'avanzamento dei lavoratori, a qualsiasi livello, del paese che le ospita, in cooperazione, se necessario, con i rappresentanti dei loro dipendenti o delle organizzazioni che li rappresentano, nonché con le autorità di governo.

19. Allorché effettuano investimenti nei paesi in via di sviluppo, le imprese multinazionali dovrebbero tenere presente l'importanza dell'utilizzo di tecniche suscettibili di creare posti di lavoro sia direttamente che indirettamente. Nella misura in cui sia possibile, tenendo conto della natura dei procedimenti di produzione e delle peculiarità del settore economico in causa, dovrebbero adattare le tecniche ai fabbisogni ed alle caratteristiche dei paesi che le ospitano. Dovrebbero inoltre partecipare, per quanto possibile, allo sviluppo di tecnologie appropriate nel paese di accoglimento.

20. Per promuovere l'occupazione nei paesi in via di sviluppo, nel contesto di un'economia mondiale in espansione, le imprese multinazionali dovrebbero prevedere, in ogni caso in cui sia realizzabile, di concludere con imprese nazionali contratti per la fabbricazione di pezzi di ricambio e di attrezzature, di utilizzare materie prime locali e d'incoraggiare progressivamente la trasformazione delle materie prime sul posto. Non dovrebbero, comunque, far ricorso a siffatte transazioni per eludere le responsabilità insite nei principi della presente Dichiarazione.

² Convenzione (N. 122) e raccomandazione (N. 122) sulla politica dell'occupazione, 1964; raccomandazione (N. 169) sulla politica dell'occupazione, 1984; raccomandazione (N. 189) sulle condizioni per stimolare la creazione di occupazione nelle piccole e medie imprese, 1998.

³ OIL, Conferenza mondiale sull'occupazione, Ginevra, 4-17 giugno 1976.

⁴ Agenda globale sull'occupazione dell'OIL, 2003, OIL, Ginevra.

Uguaglianza di possibilità e di trattamento

21. Tutti i governi dovrebbero perseguire politiche volte a promuovere l'uguaglianza di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, allo scopo di eliminare ogni discriminazione fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, le idee politiche, l'origine nazionale o l'estrazione sociale.⁵

22. Le imprese multinazionali dovrebbero ispirarsi a tale principio generale in tutte le loro attività, senza pregiudizio delle misure previste al paragrafo 18 o delle politiche governative dirette a correggere situazioni storiche di discriminazione, ed a promuovere, in tal modo, la parità di possibilità e di trattamento in materia di occupazione.⁶ Le imprese multinazionali dovrebbero, di conseguenza, fare delle qualifiche, delle capacità e dell'esperienza i criteri per l'assunzione, il collocamento, la formazione ed il perfezionamento dei loro dipendenti in ogni categoria.

23. I governi non dovrebbero mai esigere dalle imprese multinazionali la pratica di discriminazioni basate su una delle caratteristiche menzionate al paragrafo 21, né dovrebbero spronarle in tal senso. Essi sono incoraggiati a fornire, nei casi adeguati, un orientamento costante per evitare discriminazioni di tal genere in materia di occupazione.

Sicurezza dell'occupazione

24. I governi dovrebbero attentamente studiare l'impatto delle imprese multinazionali sull'occupazione nei diversi settori industriali. I governi, come pure le imprese multinazionali, dovrebbero adottare in tutti i paesi misure appropriate per far fronte alle ripercussioni delle attività di queste imprese sull'occupazione e il mercato del lavoro.

25. Le imprese multinazionali dovrebbero, allo stesso titolo delle imprese nazionali, fare ogni sforzo per assicurare, attraverso una pianificazione attiva della manodopera, un posto di lavoro stabile ai loro dipendenti ed adempiere gli obblighi liberamente negoziati riguardanti la stabilità dell'occupazione e la sicurezza sociale. Per la flessibilità che possono avere, le imprese multinazionali dovrebbero impegnarsi in un ruolo d'avanguardia nella promozione della sicurezza dell'occupazione, soprattutto nei paesi in cui la cessazione delle loro attività potrebbe accentuare la disoccupazione di lungo periodo.

26. Le imprese multinazionali che prevedono di apportare modifiche alle loro attività (comprese quelle risultanti da fusioni, acquisizioni oppure trasferimenti di produzione) suscettibili di provocare importanti effetti sull'occupazione, dovrebbero segnalarle con sufficiente anticipo alle competenti autorità di governo ed ai rappresentanti dei loro dipendenti, come pure alle loro organizzazioni, per permettere un esame comune delle ripercussioni ed attenuarne il più possibile le conseguenze negative. Ciò è particolarmente importante nel caso di chiusura di unità che comporti disdette o licenziamenti collettivi.

27. Le procedure di licenziamenti arbitrari dovrebbero essere evitate.⁷

28. I governi, in cooperazione con le imprese sia multinazionali che nazionali, dovrebbero assicurare qualche forma di protezione del reddito dei lavoratori il cui rapporto di lavoro venga a cessare.⁸

⁵ Convenzione (N. 111) e raccomandazione (N. 111) sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958; convenzione (N. 100) e raccomandazione (N. 90) sulla parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951.

⁶ Si veda i due documenti seguenti: il Codice di condotta dell'OIL: HIV/AIDS e il mondo del lavoro 2001, OIL, Ginevra; e il Codice di condotta dell'OIL sulla gestione dei disabili sul posto di lavoro, 2002, OIL, Ginevra.

⁷ Raccomandazione (N. 119) sulla cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, 1963.

⁸ Ibid.

FORMAZIONE

29. I governi, in cooperazione con tutte le parti interessate, dovrebbero sviluppare politiche nazionali di formazione e di orientamento professionale strettamente collegate con l'occupazione.⁹ È in questo contesto che le imprese multinazionali dovrebbero svolgere la loro politica di formazione.

30. Nel corso delle loro attività, le imprese multinazionali dovrebbero vegliare affinché i loro dipendenti nel paese ospitante beneficino, ad ogni livello, di formazione adeguata tale da rispondere alle esigenze dell'impresa come pure alla politica di sviluppo del paese. Per quanto possibile, tale formazione dovrebbe accrescere le attitudini utili in generale e promuovere le possibilità di carriera. All'occorrenza, tale compito dovrebbe essere svolto in collaborazione con le autorità del paese, le organizzazioni di imprenditori e di lavoratori nonché con le competenti istituzioni locali, nazionali ed internazionali.

31. Le imprese multinazionali che svolgono la loro attività in paesi in via di sviluppo dovrebbero partecipare, come le imprese nazionali, ai programmi (fondi speciali compresi) promossi dai governi dei paesi di accoglimento e sostenuti dalle organizzazioni di imprenditori e di lavoratori. Tali programmi dovrebbero tendere a favorire l'acquisizione e la crescita di qualificazione come pure a fornire orientamento professionale. Dovrebbero inoltre essere gestiti in comune dalle parti che li sostengono. Per quanto possibile, le imprese multinazionali dovrebbero, a titolo di partecipazione allo sviluppo nazionale, fornire servizi di personale di formazione idoneo ad agevolare l'attuazione dei programmi di formazione organizzati dai governi.

32. In collaborazione con i governi, le imprese multinazionali dovrebbero offrire ai quadri dirigenti locali delle possibilità di ampliare la loro esperienza nei campi appropriati quali le relazioni industriali, nella misura in cui non si ostacoli l'efficace funzionamento dell'impresa.

CONDIZIONI DI LAVORO E DI VITA

Salari, prestazioni e condizioni di lavoro

33. I salari, le prestazioni e le condizioni di lavoro offerti ai lavoratori delle imprese multinazionali non dovrebbero essere inferiori a quelli praticati dai datori di lavoro comparabili del paese in questione.

34. Quando le imprese multinazionali operano in paesi in via di sviluppo ove possono non esistere datori di lavoro comparabili, esse dovrebbero accordare i migliori salari, prestazioni e condizioni di lavoro possibili nel contesto della politica governativa.¹⁰ I salari, le prestazioni e le condizioni di lavoro dovrebbero tener conto della situazione economica dell'impresa, ma dovrebbero essere sufficienti almeno a soddisfare i bisogni essenziali dei lavoratori e delle loro famiglie. Nelle situazioni in cui le imprese multinazionali fanno beneficiare i loro dipendenti di beni e servizi basilari quali l'alloggio, le cure mediche o l'approvvigionamento di derrate alimentari, tali vantaggi dovrebbero essere di livello adeguato.¹¹

35. I governi, specialmente quelli dei paesi in via di sviluppo, dovrebbero cercare di adottare misure appropriate volte ad assicurare che i gruppi a più basso reddito e le regioni meno sviluppate beneficino nella maggior misura possibile delle attività delle imprese multinazionali.

⁹ Convenzione (N. 142) sullo sviluppo delle risorse umane, 1975 e raccomandazione (N. 195) sullo sviluppo delle risorse umane: educazione, formazione e apprendimento permanente, 2004, che richiama la natura volontaria della contrattazione collettiva relativamente ai suoi contenuti e ai diversi livelli in cui può esercitarsi.

¹⁰ Raccomandazione (N. 116) sulla riduzione dell'orario di lavoro, 1962.

¹¹ Convenzione (N. 110) e raccomandazione (No 110) sulle condizioni d'impiego dei lavoratori delle piantagioni, 1958; raccomandazione (No 115) sull'alloggio dei lavoratori, 1961; raccomandazione (N. 69) sulle cure mediche, 1944; convenzione (N. 130) e raccomandazione (N. 134) sulle cure mediche e le indennità di malattia, 1969.

Età minima

36. Le imprese multinazionali, come quelle nazionali, dovrebbero rispettare l'età minima di accesso all'impiego o al lavoro, in modo da assicurare l'effettiva abolizione del lavoro minorile e adottare urgentemente, nell'ambito delle loro competenze, misure efficaci per assicurare l'eliminazione immediata delle peggiori forme di lavoro minorile.¹²

Sicurezza ed igiene

37. I governi dovrebbero fare in modo che sia le imprese multinazionali che quelle nazionali facciano beneficiare i loro dipendenti di norme adeguate in materia di sicurezza ed igiene. I governi che non hanno ancora provveduto a ratificare le convenzioni dell'OIL sui dispositivi di sicurezza delle macchine (N. 119), sulla protezione contro le radiazioni ionizzanti (N. 115), sul benzene (N. 136) e sul cancro professionale (N. 139) sono comunque invitati ad applicare per quanto sia possibile i principi enunciati in tali convenzioni e nelle corrispondenti raccomandazioni (N. 118, 114, 144, 147). La lista delle malattie professionali e i codici di condotta e le guide che figurano nell'elenco delle pubblicazioni dell'Ufficio internazionale del Lavoro sulla sicurezza e l'igiene del lavoro dovrebbero ugualmente essere tenute in debita considerazione.¹³

38. Le imprese multinazionali dovrebbero mantenere le più elevate norme di sicurezza e d'igiene, conformemente alle esigenze nazionali, tenendo conto dell'esperienza da esse acquisita nelle loro attività in altri paesi, anche per quanto riguarda l'identificazione dei rischi speciali. Dovrebbero, inoltre, mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori dell'impresa e, su richiesta, delle autorità competenti e delle organizzazioni di lavoratori e di imprenditori di tutti i paesi in cui operano, informazioni sulle norme di sicurezza e d'igiene applicabili alle loro attività locali che esse osservano in altri paesi. In particolare, dovrebbero far conoscere agli interessati tutti i rischi che incorrono e le corrispondenti misure di protezione relative a nuovi prodotti e procedimenti. Come le imprese nazionali comparabili, dovrebbero essere chiamate a svolgere un ruolo preponderante nell'esame delle cause dei rischi in materia di sicurezza e d'igiene del lavoro e nell'applicazione, nell'impresa nel suo complesso, dei miglioramenti che ne derivano.

39. Le imprese multinazionali dovrebbero cooperare con le organizzazioni internazionali che preparano e adottano norme internazionali di sicurezza e d'igiene.

40. In conformità con la pratica nazionale, le imprese multinazionali dovrebbero cooperare pienamente con le autorità competenti in materia di sicurezza e d'igiene, con i rappresentanti dei lavoratori e le loro organizzazioni e con gli organismi esistenti preposti alla sicurezza e all'igiene. Se necessario, le questioni riguardanti la sicurezza e l'igiene dovrebbero figurare negli accordi conclusi con i rappresentanti dei lavoratori e le loro organizzazioni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

41. In materia di relazioni industriali le imprese multinazionali dovrebbero applicare norme che non siano meno favorevoli di quelle che applicano i datori di lavoro comparabili nel paese in questione.

¹² Convenzione N. 138, articolo 1; convenzione N. 182, articolo 1.

¹³ Raccomandazione (N. 194) sulla lista delle malattie professionali e la registrazione degli incidenti e delle malattie professionali, 2002. Le convenzioni e raccomandazioni dell'OIL sopra menzionate sono contenute nel Catalogue of ILO publications on occupational safety and health, Ginevra, BIT, 2000. Vedasi anche <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Libertà sindacale e diritto d'organizzazione

42. I lavoratori occupati sia nelle imprese multinazionali che nelle imprese nazionali dovrebbero godere, senza distinzione alcuna e senza previa autorizzazione, del diritto di creare organizzazioni di loro scelta e di affiliarsi, alla sola condizione di conformarsi ai loro statuti.¹⁴ Dovrebbero altresì beneficiare di un'adeguata protezione contro gli atti discriminatori in materia di occupazione volti ad arrecare pregiudizio alla libertà sindacale.¹⁵

43. Le organizzazioni che rappresentano le imprese multinazionali o i loro dipendenti dovrebbero beneficiare – al momento della loro costituzione, nell'esercizio delle loro funzioni e nella loro gestione – di un'adeguata protezione contro qualsiasi atto d'ingerenza delle une rispetto alle altre, sia direttamente che per tramite di loro agenti o membri.¹⁶

44. Quando le circostanze locali lo consentono, le imprese multinazionali dovrebbero fornire il loro appoggio alle organizzazioni di imprenditori che siano rappresentative.

45. I governi che non lo abbiano ancora fatto, sono esortati ad applicare i principi della Convenzione N. 87, articolo 5, data l'importanza che assume per le imprese multinazionali, il fatto di permettere alle organizzazioni che le rappresentano, o che rappresentano i loro dipendenti, di affidarsi ad organizzazioni internazionali di imprenditori e di lavoratori di loro scelta.

46. Là dove i governi dei paesi di accoglimento offrono incentivi speciali per attrarre gli investimenti stranieri, tali incentivi non dovrebbero tradursi in restrizioni di qualsiasi tipo della libertà sindacale dei lavoratori o del loro diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.

47. Ai rappresentanti dei lavoratori delle imprese multinazionali non dovrebbe essere impedito di riunirsi per consultazioni e scambi di punti di vista, alla condizione che non venga arrecato pregiudizio allo svolgersi delle attività dell'impresa e alle normali procedure che regolano le relazioni con i rappresentanti dei lavoratori e le loro organizzazioni.

48. I governi non dovrebbero porre limiti all'ingresso nel loro territorio di rappresentanti di organizzazioni di imprenditori e di lavoratori provenienti da altri paesi ed invitati da organizzazioni locali o nazionali interessate a consultarsi su problemi di comune interesse, per il solo fatto che la richiesta di quell'ingresso è avanzata sulla parola.

Contrattazione collettiva

49. I lavoratori occupati dalle imprese multinazionali dovrebbero avere il diritto, conformemente alla legislazione e alla pratica nazionale, di far riconoscere le organizzazioni rappresentative di loro scelta ai fini della contrattazione collettiva.

50. Dovrebbero essere adottate – se necessario – misure adeguate alle condizioni nazionali al fine di incoraggiare e promuovere al massimo lo sviluppo e l'applicazione di procedure di contrattazione volontaria tra gli imprenditori o le loro organizzazioni e le organizzazioni di lavoratori ai fini di regolamentare le condizioni d'impiego tramite i contratti collettivi.¹⁷

51. Le imprese multinazionali, analogamente alle imprese nazionali, dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari per contribuire alla messa a punto di validi contratti collettivi.¹⁸

¹⁴ Convenzione N. 87, articolo 2.

¹⁵ Convenzione N. 98, articolo 1.1.

¹⁶ Convenzione N. 98, articolo 2.1.

¹⁷ Convenzione N. 98, articolo 4.

¹⁸ Convenzione (N. 135) sulla protezione e le facilitazioni da accordare ai rappresentanti dei lavoratori nell'impresa, 1971.

52. Le imprese multinazionali dovrebbero fare in modo che i rappresentanti debitamente autorizzati dei loro dipendenti, in tutti i paesi in cui operano, possano condurre trattative con i rappresentanti della direzione abilitati a prendere decisioni sui problemi in discussione.

53. Nel corso di contrattazioni svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni d'impiego, oppure quando i lavoratori esercitano il loro diritto di organizzarsi, le imprese multinazionali non dovrebbero minacciare di far ricorso alla facoltà di trasferire fuori del paese interessato il tutto o parte di un'unità produttiva allo scopo di influenzare slealmente le contrattazioni o di ostacolare l'esercizio del diritto di organizzazione; non dovrebbero neanche trasferire lavoratori dalle loro filiali in altri paesi nell'intento di nuocere alle contrattazioni in buona fede in corso con i rappresentanti dei lavoratori oppure all'esercizio, da parte dei lavoratori, del loro diritto di organizzarsi.

54. I contratti collettivi dovrebbero includere clausole per la definizione delle vertenze che potrebbero sorgere circa la loro interpretazione ed applicazione e disposizioni per garantire il rispetto reciproco dei diritti e delle responsabilità.

55. Le imprese multinazionali dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie per contrattazioni costruttive con l'unità interessata e dovrebbero altresì fornire, quando ciò è conforme alla legislazione e alla pratica locali, informazioni atte a consentir loro di formarsi un'opinione corretta e precisa dell'attività e dei risultati dell'unità oppure, se necessario, dell'impresa nel suo insieme.¹⁹

56. I governi dovrebbero fornire ai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori, su loro richiesta e nella misura in cui la legislazione e la pratica lo permettono, quelle informazioni sui settori nei quali opera l'impresa che possano risultare utili per fissare criteri obiettivi nel quadro della contrattazione collettiva. A tal riguardo, le imprese multinazionali come le imprese nazionali dovrebbero rispondere positivamente ai governi che richiedono informazioni pertinenti sulle loro attività.

Consultazione

57. Nelle imprese multinazionali come in quelle nazionali, sistemi elaborati di comune accordo tra imprenditori, lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero prevedere, in conformità con la legislazione e la pratica nazionali, consultazioni regolari sulle questioni di reciproco interesse. Tali consultazioni non dovrebbero sostituirsi alle contrattazioni collettive.²⁰

Esame dei reclami

58. Le imprese multinazionali, al pari di quelle nazionali, dovrebbero rispettare il diritto dei loro dipendenti di ottenere un esame di tutti i loro reclami secondo le norme che seguono: ogni lavoratore che, agendo individualmente o con altri lavoratori, consideri d'aver motivo di reclamo dovrebbe avere il diritto di presentare il reclamo stesso senza subire, per tale atto, alcun pregiudizio; il lavoratore medesimo dovrebbe avere il diritto di far esaminare il reclamo in parola secondo un'appropriata procedura.²¹ Ciò è particolarmente importante quando le imprese multinazionali operano in paesi che non osservano i principi delle convenzioni dell'OIL relativi alla libertà sindacale, al diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, alla discriminazione, al lavoro minorile e al lavoro forzato.²²

¹⁹ Raccomandazione (N. 129) sulle comunicazioni tra la direzione e i lavoratori nell'azienda, 1967.

²⁰ Raccomandazione (N. 94) sulla consultazione e la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori sul piano aziendale, 1952; raccomandazione (N. 129) sulle comunicazioni tra la direzione ed i lavoratori nell'azienda, 1967.

²¹ Raccomandazione (N. 130) sull'esame dei reclami all'interno dell'azienda ai fini della loro soluzione, 1967.

²² Convenzione (N. 29) sul lavoro forzato e obbligatorio, 1930; convenzione (N. 87) sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948; convenzione (N. 98) sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949; convenzione (N. 100) sulla parità di retribuzione, 1951; convenzione (N. 105)

Regolamento delle vertenze di lavoro

59. Le imprese multinazionali come quelle nazionali, d'intesa con i rappresentanti e le organizzazioni dei loro dipendenti dovrebbero impegnarsi ad istituire un meccanismo di conciliazione volontaria, adattato alle circostanze nazionali, che includa disposizioni relative all'arbitrato volontario, al fine di contribuire alla prevenzione ed al regolamento dei conflitti di lavoro tra imprenditori e lavoratori. Tale procedura di conciliazione volontaria dovrebbe essere basata sulla parità di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori.²³

Ginevra, 28 marzo 2006.

sull'abolizione del lavoro forzato, 1957; convenzione (N. 111) sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958; convenzione (N. 138) sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973; convenzione (N. 182) sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999; raccomandazione (N. 35) sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930; raccomandazione (N. 90) sull'uguaglianza di retribuzione, 1951; raccomandazione (N. 111) sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958; raccomandazione (N. 146) sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973; (N. 190) sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999.

²³ Raccomandazione (N. 92) sulla conciliazione e l'arbitraggio volontari, 1951.

ALLEGATO

Elenco delle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali del lavoro citate nella Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

*(adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro
alla 204a sessione (Ginevra, novembre 1977), ed emendato dal Consiglio
alle 279a (novembre 2000) e 295a (marzo 2006) sessioni)*

CONVENZIONI

- N. 29 sul lavoro forzato o obbligatorio, 1930.
- N. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948.
- N. 98 sull'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949.
- N. 100 sulla parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951.
- N. 105 sull'abolizione del lavoro forzato, 1957.
- N. 110 sulle condizioni d'impiego dei lavoratori delle piantagioni, 1958.
- N. 111 sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958.
- N. 115 sulla protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti, 1960.
- N. 119 sui dispositivi di sicurezza delle macchine, 1963.
- N. 122 sulla politica dell'impiego, 1964.
- N. 130 sulle cure mediche e le indennità di malattia, 1969.
- N. 135 sulla protezione e le facilitazioni da accordare ai rappresentanti dei lavoratori nell'impresa, 1971.
- N. 136 sulla protezione contro i rischi di intossicazione dovuti al benzene, 1971.
- N. 138 sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973.
- N. 139 sulla prevenzione e il controllo dei rischi professionali causati dalle sostanze ed agenti cancerogeni, 1974.
- N. 142 sul ruolo dell'orientamento e della formazione professionale nella valorizzazione delle risorse umane, 1975.
- N. 182 sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999.

RACCOMANDAZIONI

- N. 35 sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930.
- N. 69 sulle cure mediche, 1944.
- N. 90 sulla parità di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951.
- N. 92 sulla conciliazione e l'arbitrato volontari, 1951.
- N. 94 sulla consultazione e la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori al livello dell'impresa, 1952.
- N. 110 sulle condizioni d'impiego dei lavoratori delle piantagioni, 1958.
- N. 111 sulla discriminazione in materia di occupazione e di professione, 1958.
- N. 114 sulla protezione dei lavoratori contro le radiazioni ionizzanti, 1960.
- N. 115 sull'alloggio dei lavoratori, 1961.
- N. 116 sulla riduzione dell'orario di lavoro, 1962.
- N. 118 sui dispositivi di sicurezza delle macchine, 1963.
- N. 119 sulla cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, 1963.
- N. 122 sulla politica dell'occupazione, 1964.
- N. 129 sulle comunicazioni tra la direzione ed i lavoratori nell'azienda, 1967.
- N. 130 sull'esame dei reclami all'interno dell'azienda ai fini della loro soluzione, 1967.
- N. 134 sulle cure mediche e le indennità di malattia, 1969.
- N. 144 sulla protezione contro i rischi di intossicazione dovuti al benzene, 1971.
- N. 146 sull'età minima per l'assunzione all'impiego, 1973.

- N. 147 sulla prevenzione e il controllo dei rischi professionali causati dalle sostanze ed agenti cancerogeni, 1974.
- N. 169 sulle politiche in materia di occupazione, 1984.
- N. 189 sulle condizioni per stimolare la creazione di occupazione nelle piccole e medie imprese, 1998.
- N. 190 sulla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e l'azione immediata per la loro eliminazione, 1999.
- N. 194 sulla lista di malattie professionali e la registrazione degli incidenti e delle malattie professionali, 2002.
- N.195 sullo sviluppo delle risorse umane: educazione, formazione e apprendimento permanente, 2004.

ADDENDUM I

Elenco delle convenzioni e raccomandazioni adottate dopo il 1977 (compreso) e contenenti disposizioni pertinenti per la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

(adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 238a sessione (Ginevra, novembre 1987), ed emendato dal Consiglio alle 279a (Ginevra, novembre 2000) e 295a (Ginevra, marzo 2006) sessioni)

Nelle note della Dichiarazione e nell'allegato viene fatto riferimento ad un certo numero di convenzioni e di raccomandazioni internazionali del lavoro che comprendono disposizioni che riguardano la Dichiarazione. Queste note non intaccano il significato delle disposizioni della Dichiarazione alle quali si riferiscono. Devono essere considerate semplici rimandi agli strumenti adottati dall'Organizzazione internazionale del Lavoro nei settori corrispondenti, che hanno contribuito alla formulazione delle disposizioni della Dichiarazione.

Dopo l'adozione della Dichiarazione da parte del Consiglio di amministrazione, il 16 novembre 1977, nuove convenzioni e raccomandazioni sono state adottate dalla Conferenza internazionale del Lavoro. Tanto comporta la necessità d'includere un nuovo elenco delle convenzioni e raccomandazioni adottate dal 1977 (comprese quelle adottate nel giugno 1977) che contengono alcune disposizioni riguardanti la Dichiarazione, lista che figura qui di seguito. Al pari delle note incluse nella Dichiarazione al momento della sua adozione, tali nuovi riferimenti non incidono sul significato delle disposizioni della Dichiarazione.

In conformità con il carattere volontario della Dichiarazione, tutte le sue disposizioni, derivino esse da convenzioni o raccomandazioni o da altre fonti, rivestono il carattere di raccomandazioni, salvo beninteso le disposizioni delle convenzioni che impegnano gli Stati membri che le hanno ratificate.

Elenco delle convenzioni e raccomandazioni adottate dopo il 1977 (compreso)
e contenenti disposizioni pertinenti per la Dichiarazione

Numero e titolo delle convenzioni e raccomandazioni	Paragrafi della Dichiarazione interessati
Convenzioni	
N. 148 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi professionali dovuti all'inquinamento dell'aria, al rumore ed alle vibrazioni nei luoghi di lavoro, 1977	37
N. 154 sulla promozione della contrattazione collettiva, 1981	9, 50
N. 155 sulla sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro, 1981	37
N. 156 sulla parità di opportunità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi: lavoratori con responsabilità familiari, 1981	21
N. 158 sulla cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, 1982	9, 26, 27, 28
N. 161 sui servizi di igiene professionale, 1985	37
N. 162 sulla sicurezza nell'uso dell'amianto, 1986	37
N. 167 sulla sicurezza e l'igiene nella costruzione, 1988	37
N. 168 sulla promozione dell'occupazione e la difesa contro la disoccupazione, 1988	13
N. 170 sulla sicurezza nell'utilizzo dei prodotti chimici sul lavoro, 1990	37
N. 173 sulla tutela degli interessi dei lavoratori in caso d'insolvenza del datore di lavoro, 1992	28
N. 174 sulla prevenzione degli incidenti industriali più importanti, 1993	37
N. 176 sulla sicurezza e l'igiene nelle miniere, 1995	37
N. 184 sulla sicurezza e l'igiene nell'agricoltura, 2001	37
Raccomandazioni	
N. 156 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi professionali dovuti all'inquinamento dell'aria, al rumore ed alle vibrazioni nei luoghi di lavoro, 1977	37
N. 163 sulla promozione della contrattazione collettiva, 1981	52, 55, 56
N. 164 sulla sicurezza, la salute dei lavoratori e l'ambiente di lavoro, 1981	37
N. 165 sulla parità di opportunità e di trattamento per i lavoratori dei due sessi : lavoratori con responsabilità familiari, 1981	21
N. 166 sulla cessazione del rapporto di lavoro per iniziativa del datore di lavoro, 1982	9, 26, 27, 28
N. 171 sui servizi di igiene nel lavoro, 1985	37
N. 172 sulla sicurezza nell'uso dell'amianto, 1986	37
N. 175 sulla sicurezza e l'igiene nella costruzione, 1988	37
N. 176 sulla promozione dell'occupazione e la difesa contro la	13

disoccupazione, 1988	
N. 177 sulla sicurezza nell'utilizzo dei prodotti chimici sul lavoro, 1990	37
N. 180 sulla tutela degli interessi dei lavoratori in caso d'insolvenza del datore di lavoro, 1992	28
N. 181 sulla prevenzione degli incidenti industriali più importanti, 1993	37
N. 183 sulla sicurezza e l'igiene nelle miniere, 1995	37
N. 192 sulla sicurezza e l'igiene nell'agricoltura, 2001	37

ADDENDUM II

(adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 277a sessione (Ginevra, marzo 2000))

La Conferenza internazionale del Lavoro ha adottato nel giugno 1998 la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Con questa adozione, gli Stati membri dell'OIL hanno rinnovato il loro impegno a rispettare, promuovere e applicare i seguenti principi e diritti fondamentali nel lavoro: a) la libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva; b) l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio; c) l'abolizione effettiva del lavoro infantile; e d) l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione. La Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro si applica a tutti gli Stati membri. Tuttavia, il contributo delle imprese multinazionali può rivelarsi un elemento importante per il raggiungimento dei suoi obiettivi. In questo contesto, l'interpretazione e l'applicazione della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dovrebbe tenere pienamente conto degli obiettivi della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Tale riferimento non compromette in nessun caso il carattere volontario o il significato di quanto previsto dalla Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

**PROCEDURA PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE RELATIVE
ALL'APPLICAZIONE DELLA DICHIARAZIONE TRIPARTITA DI PRINCIPI
SULLE IMPRESE MULTINAZIONALI E LA POLITICA SOCIALE TRAMITE
L'INTERPRETAZIONE DELLE SUE DISPOSIZIONI**

*(adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro alla 232a
Sessione (Ginevra, marzo 1986))^{*}*

1. Scopo della procedura è l'interpretazione delle disposizioni della Dichiarazione, quando necessario, per risolvere un disaccordo relativo al loro significato, che può sorgere da una situazione concreta tra le parti per le quali la Dichiarazione è preconizzata.

2. La procedura non dovrebbe in alcun modo duplicare o entrare in conflitto con le procedure nazionali o le procedure dell'OIL in vigore. Pertanto, essa non può essere invocata:

- a) per quanto attiene alla legislazione ed alla prassi nazionali;
- b) per quel che riguarda le convenzioni e le raccomandazioni internazionali del lavoro;
- c) sulle questioni che rientrano nella procedura relativa alla libertà sindacale.

Quanto precede implica che le questioni che rientrano nella legislazione e nella prassi nazionali dovrebbero essere esaminate da organismi nazionali appropriati; che le questioni riguardanti le convenzioni e le raccomandazioni internazionali del lavoro dovrebbero essere esaminate in conformità con le diverse procedure previste agli articoli 19, 22, 24 e 26 della Costituzione dell'OIL, o a richiesta di governi che sollecitano all'Ufficio un'interpretazione ufficiosa; e che le questioni in materia di libertà sindacale dovrebbero essere esaminate in conformità con le procedure speciali dell'OIL applicabili in materia.

3. Quando l'Ufficio internazionale del Lavoro riceve una richiesta d'interpretazione della Dichiarazione, ne accusa ricevuta e la porta a conoscenza dell'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali. L'Ufficio internazionale del Lavoro informa il governo e le organizzazioni centrali d'imprenditori e di lavoratori interessate di ogni singola domanda d'interpretazione ricevuta direttamente da una organizzazione in conformità con il paragrafo 5 b) e c).

4. L'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali decide all'unanimità, dopo consultazione in seno ai gruppi, sull'ammissibilità della richiesta in base alla procedura. Se non è possibile raggiungere un accordo, la richiesta viene trasmessa alla Commissione nel suo insieme per decisione.

5. Le richieste d'interpretazione possono essere indirizzate all'Ufficio internazionale del Lavoro :

- a) di regola dal governo di uno Stato membro che agisce o per iniziativa propria o su richiesta di un'organizzazione nazionale di imprenditori o di lavoratori;
- b) da un'organizzazione nazionale di imprenditori o di lavoratori rappresentativa a livello nazionale o settoriale, sotto riserva delle condizioni enunciate al paragrafo 6. Queste richieste devono essere di regola inoltrate per il tramite delle organizzazioni centrali del paese interessato;
- c) da un'organizzazione internazionale di imprenditori o di lavoratori a nome di un'organizzazione rappresentativa nazionale affiliata.

6. Nei casi previsti al paragrafo 5 b) e c), le richieste possono essere presentate se è possibile provare :

- a) che il governo interessato ha rifiutato di sottoporre la richiesta all'Ufficio internazionale del Lavoro; o

^{*} Bollettino ufficiale (Ginevra, BIT), vol. LXIX, 1986, serie A, N. 3, p. 220-221 (in sostituzione della parte IV delle procedure adottate dal Consiglio di amministrazione alla 214a Sessione (novembre 1980) ; vedasi Bollettino ufficiale, vol. LXIV, 1981, serie A, N. 1, p. 94-96).

b) che, dal momento in cui l'Organizzazione si è rivolta al governo, siano trascorsi tre mesi senza che il detto governo abbia fatto conoscere le sue intenzioni.

7. In caso di richiesta ammissibile, l'Ufficio internazionale del Lavoro prepara un progetto di risposta in consultazione con l'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali. Qualsiasi fonte appropriata d'informazione deve essere utilizzata, comprese le fonti emananti dal governo, dagli imprenditori e dai lavoratori del paese interessato. L'Ufficio della Commissione può chiedere all'Ufficio internazionale del Lavoro di fissare il termine entro cui comunicare le informazioni.

8. Il progetto di risposta ad una richiesta ammissibile deve essere esaminato e approvato dalla Commissione sulle imprese multinazionali prima di essere sottoposto al Consiglio di amministrazione per approvazione.

9. La risposta, una volta approvata dal Consiglio di amministrazione, deve essere inviata alle parti interessate e pubblicata sul Bollettino ufficiale dell'Ufficio internazionale del Lavoro.

INDICE

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

(Paragrafi)

Accordi, 40

Acquisizioni di imprese, 26

Alloggio, 34

Arbitrato volontario, 59

Assemblea generale delle Nazioni Unite, 8

Assunzione, 22

Atti d'ingerenza

adeguata protezione contro gli, 43

Atti discriminatori

volti ad arrecare pregiudizio alla libertà sindacale, 42

Attività dell'unità

informazioni necessarie sulle, 55

Autorità

competenti; di governo, 17, 18, 26, 30, 38, 40

Benessere economico e sociale, 1

Benzene

(Convenzione N. 136), 37

Bisogni essenziali, 1, 34

Cancro professionale

(Convenzione N. 139), 37

Commissione delle società transnazionali delle Nazioni Unite, *Preambolo*

Commissioni d'industria, *Preambolo*

Conciliazione

meccanismo di, 59

Condizioni di lavoro (e di vita), 7, 33, 34, 53

Conferenza internazionale del Lavoro, *Preambolo*

Conferenza mondiale sull'occupazione, *Preambolo*

Conferenza mondiale tripartita sull'occupazione, la ripartizione del reddito, il progresso sociale e la divisione internazionale del lavoro, 14

Conferenze regionali, *Preambolo*

Consiglio di amministrazione, *Preambolo*

Consultazioni, 10, 12, 17, 47, 48, 57

Consultazioni regolari, 57

Contrattazione, 52, 53, 55

Contrattazione collettiva, 49, 56, 57

Contrattazione volontaria

procedure di, 50

Contrattazioni svolte in buona fede, 53

Contratti collettivi, 50, 51, 54

Contratti con le imprese nazionali, 20

Convenzione N. 87, 9; 45

Convenzioni dell'OIL, 5, 7, 9, 37, 58

Convenzioni N. 98, 111, 122; 9

Convenzioni N. 115, 119, 136, 139; 37

Cooperazione, 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
Costituzione dell'OIL, 5, 8
Creazione di posti di lavoro, *Preambolo*, 1, 13, 16, 19, 20
Crescita e sviluppo economico, 13
Cure mediche, 34

Definizione delle vertenze, 54

Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 8,
Add. II
Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica
sociale, *Preambolo*, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20
Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, 8
Differenze di trattamento, 11
Diritto di contrattazione collettiva, 46, 58
vedere anche contrattazione collettiva
Diritto di organizzazione, 46, 53, 58
Diritti fondamentali dell'uomo, 1
Diritti sovrani, 8
Discriminazione, 21, 22, 23, 42
Disdette, 26
Disoccupazione, 13, 14, 25
Disoccupazione di lungo periodo, 25
Dispositivi di sicurezza delle macchine
(Convenzione N. 119), 37

Elenchi di raccomandazioni pratiche, 37

Età minima, 36

Filiali, 53

Formazione adeguata, 30
Formazione professionale, 7, 22, 29, 30, 31
Formazione
acquisizione e crescita di qualificazione, 31
Fusioni, 26

Global Compact, 2

Governo, *Preambolo*, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26,
28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
Governi dei paesi di accoglimento, 31
Gruppi a più basso reddito, 35

Impiego, *Preambolo*, 13, 16, 36, 50, 53

condizioni di, 53
sicurezza dell'impiego, 16
Imprenditori, 1, 50, 57, 59
Imprese multinazionali, *Preambolo*, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19,
20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41,
42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
Imprese nazionali, 11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Influenza delle imprese multinazionali sull'occupazione, 15
Informazioni, 38, 55, 56
Investimenti, 1, 19, 46

Investimenti diretti internazionali, 1
vedere anche investimenti
Investimenti stranieri, 46
vedere anche investimenti

Lavoratori, 1, 18, 25, 28, 30, 33, 34, 37, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58

Lavoratori
organizzazioni di
vedere organizzazioni di lavoratori
Lavoro forzato, 58
Lavoro minorile, 36
Leggi, legislazione, 3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Legislazione dei paesi di accoglimento, 12
Legislazione e pratiche, 47, 55, 56, 57
Legislazione e pratiche nazionali, 49, 57
Legislazione e regolamenti nazionali, 8
Libertà di espressione e di associazione, 8
Libertà sindacale, 1, 46, 58
Licenziamento, 26, 27
Livelli d'impiego, 16

Materie prime locali
utilizzo di, 20
Meccanismo di conciliazione volontaria, 59
Mercato del lavoro, 24
Modifiche alle attività, 26

Nazioni Unite, 2, 8
obiettivi dello sviluppo delle, 2
Norme in materia di relazioni industriali, 41
Norme internazionali, 8, 12
Norme internazionali di sicurezza e d'igiene, 39
Nuovi prodotti e procedimenti, 38
Nuovo ordine economico internazionale, 2

Obbighi internazionali, 8
Obiettivi di politica generale, 1, 10
Obiettivi di sviluppo del millenio, 2
Occupazione, *Preambolo*, 1, 7, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
Occupazione
discriminazione in materia di, 23
sicurezza dell'occupazione, 25
stabilità dell'occupazione, 25
Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE),
Preambolo
Organizzazioni di imprenditori, *Preambolo*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Organizzazioni di lavoratori, *Preambolo*, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL), *Preambolo*, 5, 7, 8, 37, 58
Organizzazioni internazionali, 39, 45

Orientamento professionale, 29, 31

Paesì della sede centrale e paesi di accogliamento, 1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Paesi in via di sviluppo, *Preambolo*, 16, 19, 20, 31, 34, 35
Parità di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori, 59
Patti internazionali, 8
Piani riguardanti la manodopera, 17, 25
Pieno impiego, 13
Politica di sviluppo, 1, 30
Politica e obiettivi in materia di occupazione, 16
Politica governativa, 22, 34
Politiche nazionali, 1, 9, 29
Politiche nazionali di sviluppo sociale, 17
Politiche sociali, *Preambolo*, 5, 9
Possibilità di carriera, 30
Possibilità d'impiego, 1, 16
Pratica, 8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Pratiche locali, 8
Prestazioni, 33, 34
 livello adeguato di, 34
Principi, *Preambolo*, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
Principi e diritti fondamentali nel lavoro, 8, Add. II
Priorità dello sviluppo, 10
Procedure di licenziamenti arbitrari, 27
Progresso economico e sociale, 2
Protezione contro le radiazioni
 (Convenzione N. 115), 37
Protezione del reddito, 28
Publicazioni dell'OIL sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, 37

Quadri dirigenti locali, 32

Raccomandazioni dell'OIL, 5, 9, 37
Raccomandazioni N. 111, 119, 122; 9
Raccomandazioni N. 114, 118, 144, 147; 37
Rappresentanti della direzione, 52
Rappresentanti degli imprenditori, 57
Rappresentanti dei lavoratori, 18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
Reclami, 58
Regioni meno sviluppate, 35
Regolamentazione nei paesi di accogliamento, 12
Relazioni industriali, 7, 32, 41
Ripercussioni, 26
Rischi speciali, 38
Riunione consultiva tripartita (sulle relazioni tra le imprese multinazionali e la politica sociale), *Preambolo*
Riunione tripartita (di esperti) sul rapporto tra le attività delle imprese multinazionali e la politica sociale, *Preambolo*

Salari, 33, 34

Segnalare modifiche alle attività, 26

Sicurezza dell'impiego, 16
Sicurezza dell'occupazione, 25
Sicurezza ed igiene, 37, 38, 39, 40
Sicurezza sociale, 25
Società madre, 6
Sottoccupazione, 13, 14
Sviluppo nazionale, 31
Sviluppo professionale, 18

Tecnologia, 1, 19
Tecnologie appropriate, 19
Trasferimenti
 vedere modifiche alle attività
Trasferimenti di produzione, 26

Ufficio internazionale del Lavoro, *Preambolo*
Uguaglianza di possibilità e di trattamento in materia di occupazione, 21, 22,
 23

Vertenze di lavoro, 59