

Dare nuovo  
slancio alla  
Dichiarazione  
Tripartita  
dell'ILO  
sulle imprese  
multinazionali e  
la politica sociale

**Anna Biondi**

Ufficio delle attività per i lavoratori, ILO

La globalizzazione delle catene di fornitura e l'esigenza di garantire condizioni sicure di lavoro dignitoso lungo l'intera filiera di produzione globale ha acquisito già da qualche anno un'importanza crescente per l'Agenda del Lavoro Dignitoso dell'ILO, ed è davvero incoraggiante la notizia che la Conferenza Internazionale del Lavoro ne discuterà nella sua 105a sessione nel giugno 2016.

Finora, i mezzi classici usati dall'ILO nelle azioni riferite alle condizioni di lavoro nelle imprese multinazionali sono stati quelli di mettere a disposizione i suoi meccanismi di sorveglianza, in particolare la Commissione sulla Libertà sindacale (si veda ILO, 2013), oppure tramite progetti di assistenza tecnica (per es., Better Work o Score), mentre solo azioni limitate sono state dedicate alla promozione della Dichiarazione Tripartita dell'ILO di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (la cosiddetta Dichiarazione sulle MN). Adottata nel 1977 dal Consiglio d'amministrazione dell'ILO alla sua 204a Sessione, e emendata nel 2000 e nel 2006, la Dichiarazione è spesso stata vista come un documento che non riesce a farsi valere fuori dalle mura del palazzo dell'ILO.

Oggi, a quasi 40 anni di distanza, in questo articolo si intende dimostrare che, a seguito di una revisione dettagliata del testo e del meccanismo di follow-up, la Dichiarazione sulle MN potrà essere utilmente inclusa nei futuri pacchetti di iniziative previste dall'organizzazione per rispondere efficacemente alla necessità di promuovere il lavoro dignitoso nei sistemi globali di produzione.

E' utile ripercorrere brevemente la storia degli anni precedenti all'adozione della Dichiarazione, per tentare di capirne le radici. Il dibattito post-coloniale degli anni '60 si concentrava molto sulla questione della nazionalizzazione dei beni di proprietà straniera. Come ebbe a scrivere Olivier De Schutter (2015, p.7):

La nazionalizzazione era vista dai paesi in via di sviluppo come un mezzo attraverso il quale potevano asserire la propria neo-proclamata sovranità sulle risorse nazionali, proclamata in base ai patti sui diritti umani del 1966 e sotto le risoluzioni adottate dall'Assemblea Generale delle nazioni Unite, come parte del Nuovo Ordine Economico Internazionale. Ma i paesi industrializzati e il G77 – detti anche i paesi “non-allineati” – non riuscirono a trovarsi d'accordo né sulle condizioni in base alle quali potessero essere permesse le espropriazioni, né sugli indennizzi o livelli di compensazione da concedere agli investitori.

Il divario tra i Principi del Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 16 dicembre 1966 (in particolare l'art. 1(2) sui diritti dei popoli di “disporre liberamente delle proprie ricchezze e risorse naturali”) e la situazione reale divenne ancora più evidente in seguito al colpo di stato militare in Cile del 1973. Era chiaro che era necessario intervenire: l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) adottò le Linee guida per le Imprese Multinazionali nel 1976, e il direttivo dell'ILO seguì a ruota, l'anno successivo, con la Dichiarazione sulle MN.

Ambedue le iniziative rappresentavano la continuazione, su base volontaria, del lavoro che mirava all'elaborazione di un Codice di condotta per le multinazionali, promosso dalle Nazioni Unite, che ancora non si era concretizzato. Per usare le parole di Kari Tapiola (2001, p. 1): “Negli anni '80 si fece ben poco per mettere in pratica o per rafforzare il rispetto dei principi dell'OCSE o degli strumenti dell'ILO correlati. La maggior parte dei paesi era assai più interessata ad ottenere gli investimenti delle multinazionali, che non a riuscire a controllarli.”

Ciò che rendeva (e rende tuttora) diversa la Dichiarazione dell'ILO sulle MN dalle altre iniziative è il fatto che, grazie al consenso tripartito di governi, datori di lavoro e lavoratori, si sia deciso di distillare una serie di principi derivati dalle Convenzioni e Raccomandazioni dell'ILO (che sono poi state allegate alla Dichiarazione) al fine di orientare l'attività operativa delle imprese transnazionali. Ma quei principi includono anche molto altro: come viene sottolineato nel titolo stesso (“... e la politica sociale”), la Dichiarazione incoraggia le imprese multinazionali a contribuire positivamente al progresso economico e sociale, in collaborazione con i governi, i sindacati e le organizzazioni datoriali, come pure con le imprese nei paesi ospitanti. L'idea fondante è che si crei un circolo virtuoso favorevole alle priorità di sviluppo e agli obiettivi sociali dei paesi in cui operano le multinazionali; in altre parole, che si

promuova uno sviluppo sostenibile.

Sebbene gli investimenti diretti esteri fossero strettamente connessi alla creazione di filiali controllate in paesi esteri negli anni in cui fu adottata la Dichiarazione sulle MN (1977), il testo già a quell'epoca riconosceva la "complessità" delle MN e la loro "particolare e diversa" struttura, affermando esplicitamente che "una esatta definizione giuridica delle imprese multinazionali... non è ritenuta indispensabile" (ILO, 2006, paragrafo 6). E' ugualmente cruciale il fatto che i negozianti abbiano affermato che le MN dovevano riconoscere che la complessità delle proprie operazioni può "determinare concentrazioni abusive di potere economico e far insorgere conflitti con gli obiettivi delle politiche nazionali e gli interessi dei lavoratori" (ibid., paragrafo 1).

E' quindi importante che le multinazionali si impegnino all'osservanza di una norma procedurale che rispetti le leggi del paese in cui operano, come impegno minimo di base, e inoltre accettino di andare oltre questo minimo al fine di realizzare nella pratica i principi dell'ILO, anche in quei paesi che non abbiano ratificato le Norme fondamentali in questione. Nel Box 1, una sintesi della Dichiarazione sulle multinazionali.

Questa panoramica mira a dare al lettore l'idea dell'ampiezza e della ricchezza del testo dell'ILO, che ricollega l'azione legislativa con le relazioni industriali all'interno dei paesi e anche su scala internazionale. Nella situazione odierna, con filiere di produzione su scala globale, le organizzazioni sindacali riconosceranno certamente l'importanza di una discussione dei diversi temi in collegamento con la catena globale di fornitura.

Poiché i contratti di appalti e subappalti vengano sempre più spesso usati per negare i diritti dei lavoratori, è di primaria importanza collegare la Dichiarazione sulle MN (che non viene aggiornata da quasi dieci anni) ai nuovi paradigmi del settore, quali le Linee guida della Raccomandazione dell'ILO sui rapporti di lavoro, 2006 (n. 198), o le Conclusioni della Riunione Tripartita di esperti sulle forme atipiche di lavoro, che si è svolta nel febbraio 2015 (ILO, 2015).

Negli ultimi anni, il Gruppo dei Lavoratori all'ILO è stato poco propenso a lanciare una revisione del testo della Dichiarazione sulle MN, per il timore – a dire il vero, fondato – che poiché la Dichiarazione è un documento onnicomprensivo e progressista, qualsiasi revisione rischierebbe di permettere l'eliminazione di concetti importanti e positivi. D'altro canto, si può anche sostenere che tale inazione abbia de facto portato ad una situazione in cui si conservano le conquiste del passato ma non si fanno passi avanti verso la realizzazione di progressi concreti a beneficio dei lavoratori.

Esistono quindi ampi spazi per un lavoro di revisione che "ripulisca" il testo dai tanti riferimenti al contesto degli anni '70, cogliendo al contempo l'occasione per un dibattito sul contenuto, permettendo a tutti i gruppi costituenti di oggi di sentirsi meglio rappresentati dal documento. Dibattiti simili sono già avvenuti riguardo le Linee guida dell'OCSE nelle revisioni e relazioni annuali a quel testo: l'ultima è del 2014. L'obiettivo deve essere di non perdere niente della sostanza e della struttura della Dichiarazione sulle MN (che affronta tutti gli aspetti relativi alle politiche industriali), riuscendo al contempo ad includere le catene globali di fornitura nel quadro generale, ivi compresa la collaborazione tra gli Stati e tra le parti sociali nei diversi paesi, per esempio per mezzo di Accordi quadro globali (GFA) robusti. Inoltre, l'elenco delle norme nell'allegato dovrà essere aggiornato, al fine di includervi gli orientamenti più recenti dell'ILO.

Un problema delicato, che condiziona il successo della Dichiarazione sulle MN, è rappresentato dal meccanismo di follow-up, che si è dimostrato inadeguato per lo scopo. Un elemento del follow-up era l'indagine annuale da condursi su scala globale ogni quattro anni; questa si è rivelata un incubo negoziale per la Sottocommissione sulle MN e alla fine non ha aggiunto granché all'applicazione pratica della Dichiarazione, sebbene il testo finale concordato (ad esempio, della 7a Indagine) si sia rivelato molto progressista. Anche alla luce dello scarso numero di risposte all'indagine, nel 2006 il Consiglio d'amministrazione dell'ILO ha deciso di rinunciare a questo esercizio globale e di cercare invece opzioni alternative (vedi di seguito).

## **BOX 1 – SINTESI DELLA DICHIARAZIONE SULLE MN**

### **Politiche generali**

Le MN sono tenute a rispettare le leggi nazionali e le norme internazionali; si impegnano ad onorare gli impegni assunti, e ad armonizzare le proprie operazioni con gli obiettivi sociali e la struttura della società dei paesi in cui operano.

### **Promozione dell'occupazione**

I governi dovrebbero impegnarsi a promuovere una occupazione piena, produttiva e liberamente scelta. Le MN sono tenute a promuovere opportunità che incrementino l'occupazione e le condizioni di lavoro; a dare priorità all'occupazione, allo sviluppo, alla promozione e al progresso dei cittadini del paese ospitante a tutti i livelli; e a promuovere l'occupazione attraverso l'uso di tecnologie che generino occupazione e modalità di approvvigionamento locale.

### **Pari opportunità nelle assunzioni**

Tutti i governi dovrebbero impegnarsi a promuovere le pari opportunità in materia di assunzioni.

### **Sicurezza dell'occupazione**

I governi sono tenuti a introdurre disposizioni atte ad affrontare l'impatto che le multinazionali esercitano sull'occupazione. Le multinazionali dovrebbero impegnarsi a offrire occupazione stabile, garantendo anche preavvisi ragionevoli ai governi rispetto a particolari decisioni o cambiamenti nelle loro modalità operative che possano esercitare effetti sull'occupazione. I governi, in consultazione con le multinazionali, dovranno offrire una qualche forma di protezione del reddito ai quei lavoratori il cui rapporto di lavoro termina.

### **Formazione**

I governi dovrebbero introdurre politiche nazionali che disciplinano la formazione e l'orientamento professionali. Le multinazionali dovrebbero impegnarsi a garantire che a tutti i lavoratori venga offerta una formazione pertinente al lavoro che devono svolgere, sufficiente per soddisfare le esigenze dell'impresa e del paese ospitante. Le multinazionali dovranno altresì offrire occasioni, all'interno dell'impresa, per approfondire ed allargare l'esperienza del management locale.

### **Condizioni di lavoro e di vita**

Nei paesi in via di sviluppo, le multinazionali devono offrire i salari più elevati possibile, le migliori condizioni di lavoro (compresa la salute e la sicurezza) e prestazioni sociali, sufficienti a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e che siano in conformità con le politiche del governo. I governi dovranno adottare politiche che garantiscano che i gruppi a reddito più basso e che le zone meno sviluppate del paese possano trarre il massimo beneficio dalle attività delle multinazionali. Le multinazionali, a richiesta, dovranno fornire ogni informazione necessaria relativa alle norme su salute e sicurezza dei lavoratori in vigore in altri paesi, pertinenti alle operazioni nel paese interessato.

### **Relazioni industriali**

I lavoratori dovranno avere il diritto di costituire e iscriversi a organizzazioni di loro scelta, e di godere di protezioni contro la discriminazione antisindacale. Le multinazionali dovranno permettere la contrattazione collettiva, offrendo le strutture e l'accesso alle risorse necessarie, che permettano di realizzare concretamente una contrattazione collettiva efficace. Le multinazionali e le imprese nazionali dovranno consultarsi regolarmente con i lavoratori su ogni questione che sia di comune interesse. Tutti i lavoratori dovranno avere il diritto di sottoporre una propria istanza, senza pregiudizio alcuno, ed avere la certezza che tale istanza sarà esaminata. Le multinazionali e le imprese nazionali dovranno impegnarsi a creare meccanismi di risoluzione delle controversie per la prevenzione e la risoluzione di vertenze.

Fonte: Sintesi di ILO (2006). Il testo integrale può essere reperito su:  
[http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/pubblicazioni/WCMS\\_152553/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/risorse-informative/servizio-informazione/pubblicazioni/WCMS_152553/lang--it/index.htm)

Il problema principale, tuttavia, è stata la procedura di risoluzione delle controversie (vedi l'Allegato) che si è rivelata farraginosa e difficile da utilizzare. È stata usata principalmente come strumento per il Gruppo dei Datori di lavoro per esercitare il loro veto. Dove la procedura recita "L'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali decide all'unanimità, dopo consultazioni in seno ai gruppi, sull'ammissibilità della richiesta in base alla procedura", l'espressione "all'unanimità" va oltre l'interpretazione normalmente data alla parola "consenso" nella terminologia dell'ILO.

Fortunatamente, però, quando fu adottata la Dichiarazione sulle MN, i meccanismi di sorveglianza dell'ILO vennero salvaguardati "sulle questioni che rientrano nella procedura relativa alla libertà sindacale" (con riferimento all'art 58). Pur essendo questo un passo positivo in quanto riconoscimento giuridico e del valore del ruolo della Commissione sulla Libertà sindacale (CFA), è pur vero che tale processo non ha contribuito granché all'utilità e alla visibilità della Dichiarazione sulle MN.

Nei tentativi pregressi di proporre una revisione del meccanismo di follow-up e di altri aspetti della Dichiarazione, il Gruppo dei Lavoratori ha incontrato una forte resistenza da parte del Gruppo dei Datori di lavoro, come pure dai rappresentanti dei governi. La percezione dei lavoratori è stata che le altre parti sociali fossero soddisfatte della situazione esistente.

Nel 2007, in occasione del 30mo anniversario della Dichiarazione, vi fu un rinnovato interesse a rivederla. Nonostante le degne celebrazioni dell'anniversario a Ginevra, con l'iniziativa "Multiforum 07", un vertice ad alto livello di leader delle imprese, delle organizzazioni sindacali e della società civile, non si riuscì a generare sufficiente energia per trasformare la Dichiarazione in uno strumento fondamentale, vero pilastro dell'ILO. L'idea della revisione fu velocemente messa da parte, ma il movimento a favore del cambiamento continuò a crescere: non è una coincidenza che questo dibattito avveniva nello stesso anno in cui l'ILO stava gettando le basi per la Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008), il cui contenuto è fortemente correlato agli orientamenti espressi nella Dichiarazione sulle MN.<sup>1</sup>

Un modo per superare l'impasse intorno alla Dichiarazione sulle MN è stato l'accordo per creare lo Sportello (Helpdesk) per le imprese sulle Norme fondamentali del lavoro<sup>2</sup>, per offrire aiuto agli utenti sia rispondendo a domande specifiche, che tramite una serie di informazioni generali predisposte. Anche il sito web contiene una vasta gamma di informazioni utili, sebbene fosse chiaro dall'inizio che il sito sarebbe servito solo come primo passo, poiché gli utenti tendevano ad essere individui che si avvalevano di un'anonimità quasi completa.

Al termine di lunghi negoziati, portati avanti in tante riunioni del Consiglio d'amministrazione, è stata adottata nel marzo 2014 una nuova modalità di follow-up per promuovere i principi del documento, senza sopprimere il meccanismo esistente. Le varie azioni concordate sono descritte in sintesi nel Box 2.

Sebbene tutte le azioni concordate siano pertinenti, l'applicazione concreta all'interno di tutte le strutture dell'ILO (a parte, cioè, l'unità direttamente coinvolta, l'Unità per le multinazionali e per il coinvolgimento delle imprese) è ancora agli inizi. Tuttavia, la prima esperienza al 18mo Incontro regionale dell'America Latina a Lima, in Peru, nell'ottobre 2014, è stata positiva; un elevato numero di risposte al questionario ricevute in un brevissimo arco di tempo, oltre a una sessione speciale tripartita interessantissimo su "Imprese multinazionali, Sviluppo e Lavoro dignitoso" in cui si è discusso della relazione (ILO, 2014b) come elemento della nuova strategia di implementazione.

E se nelle strutture interne dell'Ufficio l'applicazione pratica è ancora scarsamente sviluppata – per esempio, sarebbe particolarmente utile nel campo delle statistiche o nel

---

<sup>1</sup> Ebrahim Patel, all'epoca membro del Gruppo dei Lavoratori nel Consiglio d'amministrazione ILO e oggi Ministro per lo Sviluppo Economico della Repubblica del Sud Africa, svolse un ruolo importante sia nel Multiforum 07 che nella scrittura della Dichiarazione del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta. Si vedano: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS\\_087453/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_087453/lang--en/index.htm); and [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/WCMS\\_094005/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/WCMS_094005/lang--en/index.htm).

<sup>2</sup> Si veda <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>.

Portale “Knowledge Management” – riteniamo che le organizzazioni dei lavoratori potrebbero anch’esse agire in maniera più proattiva nell’utilizzo di questi percorsi negoziati con tanta fatica, in particolare per quanto riguarda il servizio di facilitazione impresa-sindacato (vedi nota nel Box 2).

L’Ufficio delle attività per i lavoratori (ACTRAV) continua ad impegnarsi nel lavoro con i sindacati globali per svolgere un ruolo in questo contesto. Tra gli ottimi esempi di attività globali o regionali citiamo il dialogo ICEM-Rhodia al Simposio ACTRAV sul Diritto di organizzare la contrattazione collettiva, ottobre 2009, o il Seminario regionale africano tenutosi a Johannesburg nel settembre 2011 sul rafforzamento dei sindacati africani affiliati a UNI nel dialogo con il gigante sudafricano delle telecomunicazioni MTN, e la recente presentazione alla sede dell’ILO, nel luglio 2015, dell’Accordo quadro globale tra IndustriALL e la Solvay, l’azienda chimica con sede in Belgio. Ma è evidente che rimane ancora molto da fare, oltre all’occasionale coinvolgimento dell’ILO nelle attività congiunte di sindacati e imprese.

Guardando al futuro, il Direttore Generale dell’ILO ha lanciato l’Iniziativa Impresa come una delle attività previste per la celebrazione del centenario dell’ILO nel 2019: è quindi importante che tale iniziativa non venga gestita né capita come un’iniziativa *una tantum* per le imprese, come una specie di responsabilità sociale d’impresa a se stante, ma invece come un percorso per le imprese che vogliono rapportarsi in maniera più permanente e positiva con l’ILO sulla base delle sue norme e dei suoi principi fondamentali; in altre parole, per quelle aziende che, come minimo, intendono implementare in maniera matura le relazioni industriali in tutto l’arco delle loro catene globali di fornitura. Perché possano farlo, tuttavia, serve un quadro politico chiaro e, secondo me, la risposta giusta è una versione aggiornata della Dichiarazione sulle MN. Ma è altresì necessario poter disporre di un meccanismo di applicazione credibile. Ecco perché sono convinta che il vero aspetto essenziale, quello per cui “o la va o la spacca”, è relativo alla procedura per la risoluzione delle controversie che, come ho spiegato sopra, è l’aspetto di maggiore debolezza della situazione.

Su questi temi il mondo si muove con grande velocità e varie iniziative sono state lanciate a livello regionale e multilaterale per affrontare le politiche sociali e i diritti sul posto di lavoro: in particolare, la revisione della gemella della Dichiarazione sulle MN, e cioè le Linee guida dell’OCSE; ma sono partite iniziative anche sui Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani (Nazioni Unite, 2011) e altre iniziative regionali e private.

In questo articolo non tratto delle iniziative prese da altre istituzioni (come l’Organizzazione internazionale per la normazione, ISO) in cui si cerca di costituire una serie di norme private per il mondo del lavoro, perché io ritengo che serva un’iniziativa credibile, collegata alle politiche pubbliche multilaterali, ed è l’ILO che ha ricevuto il mandato ad agire in tal senso. Inoltre, una forte e indipendente iniziativa da parte dell’ILO servirà come deterrente alle iniziative individuali, o almeno a sottolineare il livello completamente diverso di importanza che tale iniziativa riveste, rispetto ad esse.

Se guardiamo alle Linee guida dell’OCSE e i Principi guida dell’ONU, notiamo che queste istituzioni hanno creato degli enti che fungono da veicoli per l’esame o la risoluzione delle controversie (Punti di contatto nazionali – PCN – per l’OCSE e il Gruppo di lavoro ONU su impresa e diritti umani). Cosa hanno in comune tali iniziative? Usano come riferimento base e come fonte primaria di impegno alla normazione le Norme fondamentali dell’ILO. Tuttavia, né i membri dei PCN (in qualsiasi forma) né gli Esperti del Gruppo di lavoro ONU su impresa e diritti umani si ritengono esperti di problematiche internazionali relative alle relazioni industriali. Sono disponibili a conciliare le posizioni, a cercare una risoluzione, ma – almeno per adesso – non si ritengono esperti nell’interpretazione delle Norme ILO. Eppure una competenza in quel campo è *conditio sine qua non* per affrontare e risolvere in maniera efficace le controversie e le vertenze.

Poiché l’ILO è universalmente riconosciuto come il custode e guardiano delle norme internazionali sul lavoro, nonché l’agenzia dell’ONU che si occupa del mondo del lavoro con l’obiettivo di proteggere i diritti dei lavoratori (compresa, chiaramente, la componente dei diritti umani), è necessario che l’ILO si riprenda i propri spazi, fornendo un meccanismo

credibile, in primo luogo per coloro che intendano usarlo direttamente, ma anche per poter offrire un orientamento ad altre istituzioni che si trovino e dover affrontare una controversia nel quadro delle competenze dell'ILO.

E' possibile imparare dai successi conseguiti dalle varie istituzioni internazionali che hanno avuto a che fare con la risoluzione delle controversie. Poiché il dibattito si dovrà incentrare sulle opzioni future che saranno discusse e negoziate da parte del Gruppo dei lavoratori del Consiglio d'amministrazione dell'ILO (sia in quanto gruppo, sia forse come membri di un gruppo di esperti), mi trattengo qui dall'illustrare le proposte che ho personalmente contribuito ad elaborare in altre sedi, in passato. Ma serve notare che esistono varie istituzioni che funzionano in modo egregio, e sono ben conosciute per le loro caratteristiche di indipendenza ed equità. Possono essere una buona fonte di ispirazione.

E' evidente che, per essere credibile, il meccanismo dovrà essere al contempo agile e robusto, con una buona combinazione di esperti indipendenti che abbiano le stesse caratteristiche dei giudici del Tribunale amministrativo dell'ILO, e cioè con un buon equilibrio di genere e nazionalità, e capaci di interagire con gli organi costituenti tripartiti dell'ILO.

Qualcuno potrà pensare che, oggi come oggi, questi siano obiettivi eccessivamente ambiziosi. Eppure, proprio perché arriviamo tardi alla revisione del nostro strumento, possiamo imparare dal passato e dalle debolezze degli altri strumenti; possiamo quindi usare questa occasione per essere ambiziosi nel prepararci al futuro del mondo del lavoro, che ha un urgente bisogno di soluzioni praticabili e applicabili nel contesto transnazionale.

E' adesso il momento giusto per aggiornare la Dichiarazione sulle MN e va fatto tramite un percorso inclusivo, forse passando per una Conferenza Internazionale sul Lavoro invece che semplicemente attraverso una decisione del Consiglio d'amministrazione dell'ILO, come fu fatto nel 1977 e nelle successive revisioni. E dobbiamo instaurare delle procedure credibili e flessibili per la risoluzione delle controversie che vadano oltre i meccanismi di follow-up promozionali che già sono stati concordati. Nel farlo, l'ILO potrà facilmente riprendersi di diritto il posto che gli spetta nel sistema multilaterale, e potrà altresì diventare il punto di riferimento per dei processi innovativi nelle relazioni industriali a livello globale, quali gli accordi quadro globali.

**BOX 2. Strategia di attuazione del meccanismo di follow-up  
e delle attività di promozione  
previste dalla Dichiarazione sulle MN, 2014: Una sintesi**

**A. Attività di promozione:**

- (a) Sensibilizzazione e potenziamento delle capacità (modulo di e-learning con corsi di formazione al Centro Internazionale di Formazione di Torino; il kit risorse sulla Dichiarazione sulle MN e documenti ILO collegati);
- (b) Assistenza a livello paese (dialogo tripartito a livello nazionale comprendente le multinazionali; possibile creazione di un meccanismo di dialogo/consultazione che possa monitorare partenariati e progetti di cooperazione tecnica);
- (c) Rete globale di Focal point per la Dichiarazione sulle MN;
- (d) Promozione a livello di categoria (migliori collegamenti con attività di categoria e attraverso approcci innovativi);
- (e) Includere il contenuto della Dichiarazione sulle MN nei progetti di cooperazione tecnica e nelle PPP;
- (f) Dialogo (servizio di facilitazione tra impresa e sindacato);\*
- (g) Incontri regionali (inclusione di temi correlati alla Dichiarazione sulle MN nella scelta dell'ordine del giorno degli Incontri regionali e nella relazione del Direttore Generale).

**B. Indagine per raccogliere informazioni sull'effetto dato ai principi della Dichiarazione sulle MN**

Verrà creato un Sistema integrato per raccogliere informazioni sulla Dichiarazione sulle MN, in sostituzione dell'indagine universale geografica. Il Sistema includerà:

- (a) Informazione già disponibile sul Portale dell'ILO denominato Knowledge Management;
- (b) Nuovi dati generati in seguito al potenziamento delle capacità per gli uffici statistici nazionali;
- (c) Risultati di ricerche;
- (d) Informazione raccolta direttamente dai gruppi costituenti tripartiti attraverso un breve questionario che, annualmente, viene somministrato a turno in ognuna delle quattro regioni (prima degli Incontri regionali dell'ILO; dopo un ciclo intero di Incontri regionali gli elementi saranno riassunti in una relazione globale che sarà presentata al Consiglio d'amministrazione).

\*Nelle parole del Gruppo di lavoro tripartito Ad Hoc sul Meccanismo di follow-up alla Dichiarazione sulle multinazionali: "Il dialogo è il cuore della Dichiarazione sulle multinazionali. Quando una impresa e un sindacato decidono volontariamente di avvalersi degli strumenti dell'ILO per incontrarsi e parlarsi, senza pregiudizi, con la moderazione di un presidente concordato dalle segreterie dei Gruppi dei lavoratori e dei datori di lavoro, quell'incontro sarà organizzato con il loro sostegno. Tale servizio verrà promosso sia tramite lo Sportello ILO per le imprese sulle Norme internazionali del lavoro, che dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro" (ILO, 2012, Allegato, paragrafo 15). Fonte: ILO (2014a).



## **Allegato**

### **Procedura per l'esame delle controversie relative all'applicazione della Dichiarazione tripartita di principi relativi alle imprese multinazionali e la politica sociale, tramite l'interpretazione delle sue disposizioni**

*(adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'ILO alla sua 232a sessione, Ginevra, marzo 1986)\**

1. Lo scopo della procedura è l'interpretazione delle disposizioni della Dichiarazione, quando necessario, al fine di risolvere un disaccordo relativo al loro significato, che può sorgere da una situazione concreta tra le parti a cui la Dichiarazione è rivolta.

2. La procedura non dovrà in alcun modo duplicare o confliggere con le procedure nazionali in vigore, né con le procedure dell'ILO. Pertanto, essa non potrà essere invocata:

- (a) Per quanto attiene alla legislazione e alla prassi nazionali;
- (b) Per ciò che riguarda Convenzioni e 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 dovranno essere esaminate da organismi nazionali appropriati; che le questioni riguardanti le Convenzioni e le Raccomandazioni dovranno essere esaminate tramite le varie procedure previste agli articoli 19, 22, 24 e 26 della Costituzione dell'ILO, oppure tramite richieste di governi che sollecitino all'Ufficio un'interpretazione ufficiosa; e che le questioni in materia di libertà sindacale dovranno essere esaminate in conformità con le procedure speciali dell'ILO applicabili in materia.

3. Quando l'ILO riceve una richiesta di interpretazione della Dichiarazione, ne accusa ricevuta e la porta a conoscenza dell'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali. L'ILO provvede a informare il governo e le organizzazioni centrali dei datori di lavoro e dei lavoratori coinvolti ogni qualvolta riceva direttamente una richiesta di interpretazione da una organizzazione, in conformità con il paragrafo 5(b) and (c).

4. L'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali decide all'unanimità, dopo consultazioni nei gruppi, sull'ammissibilità della richiesta in base alla procedura. Qualora non sia possibile raggiungere un accordo, la richiesta viene trasmessa alla Commissione intera, affinché decida.

5. Le richieste di interpretazione potranno essere indirizzate all'ILO:

- (a) normalmente dal governo di uno Stato membro che agisce di propria iniziativa o su richiesta di un'organizzazione nazionale di datori di lavoro o di lavoratori;
- (b) da un'organizzazione nazionale di datori di lavoro o di lavoratori che sia rappresentativa a livello nazionale e/o di categoria, a condizione che siano rispettate le disposizioni enunciate al paragrafo 6. Tali richieste dovranno normalmente essere inoltrate tramite le rispettive organizzazioni centrali nel paese interessato;
- (c) da un'organizzazione internazionale di datori di lavoro o di lavoratori a nome di un'organizzazione affiliata che sia rappresentativa a livello nazionale.

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

- (a) che il governo interessato abbia rifiutato di sottoporre la richiesta all'ILO; o
- (b) che, dal momento in cui l'organizzazione si è rivolta al governo, siano trascorsi tre mesi senza che il governo abbia fatto conoscere le proprie intenzioni.

7. Nel caso di richieste ammissibili, l'ILO prepara un progetto di risposta, in consultazione con l'Ufficio della Commissione sulle imprese multinazionali. Potrà avvalersi di qualsiasi fonte appropriata di informazione, comprese le fonti emananti dal governo, dai datori di lavoro e dai lavoratori nel paese interessato. L'Ufficio della

Commissione potrà richiedere all'ILO di stabilire un termine entro cui tali informazioni debbano essere ricevute.

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

9. La risposta, una volta approvata dal Consiglio d'amministrazione, viene inviata alle parti interessate e pubblicata sul Bollettino ufficiale dell'ILO.

*\*Bollettino Ufficiale* (Ginevra, ILO), 1986, Vol. LXIX, Serie A, No. 3, pp. 196–197 (a sostituzione della Parte IV delle Procedure adottate dal Consiglio d'amministrazione alla sua 214a sessione (novembre 1980)). Si veda *Bollettino Ufficiale*, 1981, Vol. LXIV, Serie A, No. 1, pp. 89–90.

Fonte: ILO (2006).