



International
Labour
Office

Simposio Internazionale dei Lavoratori su Lavoro dignitoso nelle Catene globali di fornitura

Ginevra, 15 – 17 dicembre 2015



Sintesi delle principali conclusioni emerse dal dibattito

Ufficio delle Attività per i Lavoratori – ACTRAV

Il Simposio Internazionale dei Lavoratori sul tema “Lavoro dignitoso nelle Catene globali di fornitura” si è svolto a Ginevra dal 15 al 17 dicembre 2015.

La presente relazione si compone di tre sezioni:

1. “Contesto e considerazioni generali”, che illustra il contesto attuale e le principali problematiche relative alla Catene globali di fornitura (*Global Supply Chains*, GSC).
2. “Sintesi dei lavori”, che ripropone le tematiche e le sfide principali affrontate nel dibattito dai partecipanti in ciascuna tavola rotonda.
3. “Principali conclusioni emerse dal dibattito”, che illustra le questioni strategiche affrontate nel dibattito, elencando suggerimenti e proposte per il futuro, per gli organi costituenti e per l’ILO tutta.

Il programma e l’elenco definitivo dei partecipanti al Simposio sono contenuti nell’Allegato 1.

1) Contesto e considerazioni generali

Perché un dibattito sulle Catene globali di fornitura?

- La globalizzazione non è un fenomeno nuovo; si tratta di un processo iniziato negli anni ’80, che ha influito sulle modalità di produzione globali di beni e servizi. Il processo della globalizzazione della produzione è stato reso possibile tramite la frammentazione del ciclo di produzione e la sua dispersione attraverso sistemi di produzione organizzati a livello globale e in base agli interessi delle imprese, al fine di massimizzare i profitti. Da allora, i sistemi di produzione vengono installati principalmente in luoghi dove è disponibile manodopera a basso costo e non sindacalizzata. Le condizioni di lavoro subiscono in maniera pesante le conseguenze di tale processo e sono molto lontane dai livelli elevati che sono stati raggiunti nei paesi industrializzati.
- Le catene globali di produzione e le reti che si sono sviluppate in quel contesto hanno completamente ridefinito la composizione della forza lavoro e i rapporti di lavoro in tutto il mondo. Tale processo ha dato luogo alla corsa verso il basso, in cui governi locali e nazionali creano vantaggi comparati artificiali e insostenibili abbassando gli standard del lavoro, tagliando drasticamente le prestazioni sociali, concedendo esenzioni fiscali.
- In base alle stime più recenti dell’ILO, circa un lavoratore su cinque lavora in una Catena globale di fornitura (GSC)¹. Sebbene sia difficile stimare il numero esatto di lavoratori occupati nelle catene globali, anche in considerazione dell’enorme numero di lavoratori nell’economia informale che possono forse essere coinvolti nelle GSC, esiste un generale consenso sul fatto che il numero di posti di lavoro collegati alle GSC stia aumentando. La Conferenza delle Nazioni Unite sul Commercio e lo Sviluppo (UNCTAD) stima che circa l’80% del commercio globale sia collegato alle reti internazionali di produzione delle imprese multinazionali (MN); e l’OCSE/WTO valuta che circa il 60-80% del commercio mondiale passi per le GSC.
- L’importanza crescente delle GSC ha un notevole effetto sulla struttura globale e regionale del mondo del lavoro. C’è un grande interesse per questi problemi da parte dei Gruppi della struttura tripartita dell’ILO che si trova pertanto ad avere un’opportunità unica di poter guidare il dibattito sul tema e costruire un forte collegamento con la campagna per il Lavoro Dignitoso (DW) e con l’attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (gli SDG).

¹http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_370189/lang--en/index.htm

-
- Il problema delle Catene globali di fornitura non è un problema collegato esclusivamente ai temi dello sviluppo o dei rapporti nord/sud, e non è nemmeno un problema che interessi solo i paesi in via di sviluppo o quelli sviluppati. Si tratta di una questione di interesse globale, che richiede soluzioni politiche universalmente riconosciute, che vengano sviluppate a livelli diversi e all'interno di un quadro politico coerente.
 - La perdita di 1.136 vite umane con il crollo del Rana Plaza, il 24 aprile 2013 in Bangladesh, ha portato all'attenzione della comunità globale le condizioni inaccettabili in cui i lavoratori e le lavoratrici erano obbligati a lavorare nelle Catene globali di fornitura (GSC).

Le sfide e il dibattito ILO all'ILC

- **Assenza di diritti dei lavoratori / diritti fondamentali.** Tutta la documentazione e ogni informazione fornita dal movimento internazionale dei lavoratori, anche tramite centrali sindacali nazionali o di categoria, mostra chiaramente che i diritti fondamentali – quelli che permettono alle persone di esercitare i propri diritti in quanto lavoratori – non vengono rispettati. I rapporti sulle violazioni dei diritti sindacali, stilati da sindacati nazionali e internazionali, ci forniscono informazioni esaurienti sulle violazioni dei diritti dei lavoratori nelle GSC.
- **Asimmetrie e disparità di potere contrattuale nelle GSC.** Spesso le procedure seguite per acquisti e forniture si basano su asimmetrie, costituite da una disparità di potere contrattuale tra la multinazionale, o le aziende capofila, e i fornitori. Frequentemente tali pressioni portano ad una riduzione del prezzo, che si traduce a sua volta in una riduzione dei salari, o in produzione a cottimo, o lavoro a domicilio. Lo squilibrio nel potere contrattuale diventerà ancora più grave man mano che si realizzano fusioni e acquisizioni tra le imprese. Già oggi, secondo il Financial Times, 10 aziende automobilistiche da sole controllano il 77% del mercato globale dell'auto, e l'intero mercato dei personal computer è controllato da 4 aziende.
- **Catene globali di valore e misurazione delle asimmetrie.** Nella catena di fornitura è necessario guardare alla distribuzione interna delle componenti di valore aggiunto che vanno a comporre il prezzo finale. Alla fine della catena, i fornitori e i lavoratori pagano il prezzo di questa distribuzione asimmetrica, perché sarà una quota sempre più piccola del prezzo al dettaglio che andrà agli strati più bassi. Servono strumenti di governance che impongano una distribuzione più equa dei profitti, sia a livello geografico che nella divisione tra capitale e lavoro.
- **Assenza di contrattazione collettiva nelle GSC.** Le pressioni della concorrenza globale (modelli e prezzi impostati sul “*just in time*” e sulla “*lean production*”) contribuiscono anch'esse ad abbassare i salari, le condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti dei lavoratori nelle GSC. Ed è vero anche per quelle aziende che detengono interamente la proprietà delle controllate all'estero. Nelle GSC la contrattazione collettiva è quasi del tutto assente.
L'assenza di relazioni industriali e di contrattazione collettiva ha varie conseguenze, tra cui:
 - non si registra alcun progresso verso i “salari per vivere dignitosamente” o i “salari equi”
 - le condizioni imposte ai lavoratori peggiorano (e non solo in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro, OHS).
 - i diritti dei lavoratori non vengono rispettati.
- **“Forme di lavoro atipiche” nelle GSC.** L'esternalizzazione e la delocalizzazione (*outsourcing and offshoring*) nella produzione globale significa che le multinazionali e le aziende capofila restano in grado di controllare la produzione, anche quando la manodopera venga assunta tramite intermediari o agenzie di lavoro temporaneo. Tali forme di lavoro comprendono i lavoratori precarizzati (*casualized*), informali o a domicilio. Questi rapporti di lavoro vengono definiti dall'ILO “forme atipiche di lavoro” (*non-standard forms of*

employment, NSF). I fornitori, sotto la pressione degli acquirenti globali (le multinazionali o le aziende capofila) spesso riducono i costi usando lavoratori a tempo determinato o precari che non sono normalmente garantiti da un contratto collettivo.

- **Uso e sfruttamento di lavoratori migranti nelle GSC.** Nelle GSC si trovano anche livelli significativi di lavoratori migranti reclutati tramite contractor, terzisti, intermediari e/o agenzie. Questo aspetto del fenomeno richiede un ulteriore approfondimento.
- **Valutazione dei deficit di lavoro dignitoso nelle GSC.** Come possiamo valutare correttamente tali mancanze e insufficienze? L'ILO può sviluppare un modello di intervento per rilevare questi deficit che impediscono un lavoro dignitoso? Come tradurre i risultati in politiche efficaci per rafforzare il lavoro dignitoso nelle GSC?
- **Mancanza di sviluppo sociale nelle GSC.** Come affrontare questo problema? Sarà sufficiente l'innovazione di processi e prodotti per garantire risorse per il progresso sociale delle GSC (cambiamento tecnologico)? Oppure sarà necessario anche esaminare le GSC in profondità usando le informazioni aggiuntive offerte dalla nozione della Catena globale del valore (GVC), al fine di eliminare diseguaglianze e asimmetrie?
- **Le Export Processing Zones, o EPZ, e il loro ruolo cruciale nelle GSC.** Come applicare una metodologia del Lavoro dignitoso (DW) per la valutazione delle condizioni di lavoro nelle EPZ? Gli sviluppi sociali delle EPZ e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
- **La globalizzazione della produzione e la frammentazione del lavoro.** Come affrontare questa sfida? Quali strumenti organizzativi sarà necessario sviluppare?
- **La responsabilità delle imprese oltre le giurisdizioni nazionali.** Pur riconoscendo i meriti dei Principi guida dell'ONU (UNGP), è necessario andare oltre queste iniziative a titolo volontario. Il problema è la responsabilità dell'impresa anche al di fuori della giurisdizione nazionale. Si tratta di un dibattito da approfondire, al fine di creare strumenti vincolanti, in continuità con la lunga storia di accordi raggiunti tra datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori.

A **livello macroeconomico**, come sarà necessario trasformare le GSC al fine di promuovere il lavoro dignitoso e lo sviluppo sostenibile?

- L'attuale sistema di produzione si fonda strutturalmente sulle diseguaglianze? Con la nozione della Catena globale del valore, o GVC, possiamo mappare e vedere la distribuzione generale del valore aggiunto e come questo è distribuito, sia geograficamente che tra capitale e lavoro. Una redistribuzione più equa sarà necessariamente parte della soluzione, se le GSC dovranno favorire lo sviluppo sociale.
- Le GSC sostengono in maniera reciproca lo sviluppo delle quattro dimensioni del lavoro dignitoso? Sarà necessario elaborare un modello d'intervento per colmare le mancanze e per introdurre delle corrette risposte politiche ai diversi livelli?
- C'è bisogno attualmente di aprire degli spazi politici per un dibattito macroeconomico sugli impatti sociali ed economici delle GSC? Come possiamo ridurre e prevenire le esternalità negative dell'Investimento diretto estero, o FDI? Come potrebbe svolgersi un tale dibattito a livello nazionale e internazionale? E dovrebbe basarsi su un orientamento politico da parte degli organi costituenti dell'ILO?

2) Sintesi dei lavori

(Tavola rotonda 1) Le GSC e lo stato dell'arte

Moderatrice: Ms Anna Biondi, ILO

Relatori: Professor Jennifer Bair, University of Colorado
Mr Rafael Peels, ILO

Temi/problematiche

1. Fattori chiave per far emergere le GSC
2. Attori chiave e relazioni di potere nelle GSC
3. Tendenze chiave nelle GSC

Resoconto

Fattori chiave per far emergere le GSC: Principali caratteristiche delle attuali GSC:

Il dibattito sulle GSC non è nuovo. Si tratta del vecchio rapporto tra commercio, sviluppo e occupazione nell'economia globale. Le caratteristiche principali sono:

- Frammentazione della produzione oltre i confini nazionali in due o più paesi;
- Diversi attori coinvolti, con produzione da parte di diverse aziende e anche di individui;
- Le aziende capofila possono agire direttamente delocalizzando ed esternalizzando alcune fasi della produzione all'estero; dominano le GSC e controllano rischi e premi nelle catene di fornitura;
- In ogni Catena globale di beni di consumo (*Global Commodity Chain*, cfr. Gereffi) ritroviamo: a) una matrice input-output; b) territorialità; c) una struttura di governance e una dinamica di potere che decidono dove, come e chi dovrà produrre i beni e servizi; e d) il contesto istituzionale.
- Le GSC non garantiscono alcun miglioramento (*upgrade*) economico. Inoltre, il miglioramento economico non garantisce il progresso sociale né il rispetto dei diritti dei lavoratori. Il concetto di *social upgrading* non è quindi adatto per un'impostazione basata sui diritti, quale quella che l'ILO esige.

Attori chiave e relazioni di potere nelle GSC

- Sia le Catene di fornitura (GSC) che le Catene di valore (GVC) sono caratterizzate da catene di fornitura frammentate, con compiti e attività dispersi a livello internazionale, coordinate da un'azienda capofila (MN). Le caratteristiche chiave delle GSC sono quelle di essere: 1) integrate a livello funzionale, 2) coordinate da un'azienda, 3) frammentate a livello organizzativo e 4) sparse in varie località geografiche.
- Le aziende capofila governano le attività della catena, distribuendo i rischi e i premi all'interno della catena. Tali strutture di governance possono essere controllate dalla produzione (come nel settore automobilistico) o dall'acquirente (come nel settore abbigliamento). La tendenza è a un modello governato dall'acquirente. L'aspetto negativo di una governance guidata dall'acquirente è che sarà il prezzo a condizionare le dinamiche della GSC.
- Le sfide chiave per il Lavoro dignitoso sono: a) la definizione dei rapporti di lavoro (che determinano le condizioni dei lavoratori) e b) affrontare la questione dell'extraterritorialità (come disciplinare e quali regole far rispettare alle aziende capofila).
- I rapporti di potere tra le grandi multinazionali e i paesi in via di sviluppo che ospitano i loro investimenti sono un elemento chiave nelle GSC. Ciò vale anche per l'Investimento diretto estero (FDI), con la conseguenza che le multinazionali detengono il potere nel rapporto con i governi e lo usano per massimizzare i propri profitti.
- Codice di condotta e altre iniziative private. Non hanno avuto successo nell'individuazione e

nell'eliminazione delle violazioni. L'unico aspetto positivo dei codici di condotta è che riconoscono che le multinazionali hanno una chiara responsabilità e che devono renderne conto. Il dibattito in merito dovrà trasformarsi nell'elaborazione di obblighi vincolanti, decisi e fatti applicare dai governi, con un chiaro riconoscimento del ruolo delle Relazioni industriali.

Tendenze chiave nelle GSC:

- Termini specifici: GVC (Global Value Chain), la Catena globale del valore, è un termine più utilizzato rispetto a GSC, la Catena globale della fornitura, poiché considera ed evidenzia la creazione del valore all'interno della catena.
- La tendenza nelle GSC è: a) aumentare il commercio; b) aumentare la frammentazione della produzione; c) aumentare la vulnerabilità e la precarietà del lavoro; d) aumentare la produttività senza che ciò si traduca in aumento di salari per lavoratori. Queste tendenze ostacolano il compito delle organizzazioni sindacali ed aumentano le difficoltà nell'organizzare i lavoratori.
- La competitività sui prezzi tra le aziende capofila crea una pressione al ribasso del rispetto dei diritti dei lavoratori. Esiste una correlazione tra la concorrenza globale sui prezzi tra le capofila e il rispetto dei diritti dei lavoratori nelle GSC.
- Servono investimenti e sviluppo, in particolare per i paesi in via di sviluppo, ma serve fare attenzione a non dar luogo a impatti potenzialmente negativi. Servono più posti di lavoro, in quantità e in qualità. Le organizzazioni sindacali devono impegnarsi non solo nel mitigare gli effetti negativi degli investimenti, ma anche nell'elaborazione delle politiche commerciali e di investimento.
- La Dichiarazione dell'ILO sulle MN, come pure la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998) e la Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta (2008) rappresentano strumenti fondamentali da utilizzare nel dibattito in questo campo.

(Tavola rotonda 2) Le GSC contribuiscono allo sviluppo?

Moderatrice: Ms Hilda Sanchez Martinez, ILO

Relatori: Ms Rosa Pavanelli, General Secretary, PSI

Ms Hilma Mote, ITUC Africa

Mr Kjeld Jakobsen, TUCA

Temi/problematiche

1. Politiche commerciali e di investimento: impatto sullo sviluppo
2. Politiche fiscali relative alle GSC: impatto sullo sviluppo
3. Politiche relative alle MN: impatto sullo sviluppo
4. Ruolo delle organizzazioni sindacali nel garantire uno sviluppo socio-economico inclusivo

Resoconto

- Se definiamo la parola "sviluppo" come quel processo che crea maggior benessere sociale ed economico per le società e le comunità, allora le GSC non contribuiscono allo sviluppo. Al contrario, le GSC favoriscono una corsa verso il basso e non attribuiscono alcun valore alla qualità della vita umana.
- E' risaputo che le GSC abbiano obbligato alcuni paesi e governi sovrani ad offrir loro regimi di esenzione fiscale e a riformare le leggi sul lavoro, riducendo o eliminando le garanzie sulle condizioni dei lavoratori.
- Mentre i redditi e i profitti delle GSC continuano a crescere, le condizioni dei lavoratori continuano a degenerare, come dimostrato chiaramente dagli orari eccessivamente lunghi, l'insicurezza dell'occupazione, flessibilità senza garanzie, salari bassi, attacchi contro la libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva.

-
- L’elusione fiscale da parte delle GSC e delle MN ha un effetto devastante sui servizi pubblici, rendendo impossibile per i governi l’erogazione di servizi fondamentali quali l’acqua, le fognature, l’assistenza sanitaria, le scuole.
 - E’ imperativo che venga adottato un nuovo “paradigma” che promuova politiche macroeconomiche, finanziarie e di investimento con l’obiettivo di uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Il nuovo paradigma si baserà sulle seguenti considerazioni:
 - i. Serviranno riforme fiscali che eliminino le facilitazioni eccessive concesse alle MN, riformando il sistema fiscale internazionale sì da ridurre l’enorme flusso illecito di fondi.
 - ii. Le norme commerciali e di investimento rimuovono le tariffe all’importazione, necessarie per i collegamenti a monte; imposte sull’esportazione per il livello a valle; e vincolano le proprietà intellettuali che impediscono il trasferimento tecnologico.
 - iii. Le politiche monetarie che non hanno come obiettivo solo l’inflazione, ma dedicano speciale attenzione all’occupazione, promuovono politiche di bilancio, incoraggiano la domanda aggregata e creano condizioni favorevoli di concessione di credito per le aziende nazionali.
 - iv. Le politiche di bilancio che offrano dei benefici equi anche per le imprese locali e che non guardino solo alle GSC, a danno degli investimenti locali, con un’attenzione speciale allo sviluppo rurale.
 - v. Negli appalti pubblici si dovrà dare la precedenza alle imprese locali e alle MN che abbiano dimostrato un comportamento virtuoso nei rapporti di lavoro.
 - L’Agenda dell’ILO per un lavoro dignitoso rappresenta una fase critica nello sviluppo sostenibile, come prescrive l’Obiettivo 8 di *Trasformare il Nostro Mondo: l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. L’agenda per il lavoro dignitoso si fonda sulla nozione che il lavoro non è solo una fonte di reddito ma (ed è cosa più importante) una fonte di dignità personale, di stabilità familiare, di pace nelle comunità, di crescita economica che aumenta le opportunità di lavoro produttivo e di occupazione in generale. Questi sono i parametri in base ai quali dovremmo giudicare l’attività delle GSC nei nostri paesi.
 - Le organizzazioni sindacali devono allargare l’ambito delle loro campagne di mobilitazione, andando oltre i lavoratori per entrare in contatto anche con i movimenti sociali che non fanno parte dei sindacati. La mobilitazione deve comprendere l’organizzazione, l’educazione di massa e la formazione di alleanze strategiche con chi sta al potere, e con la società in generale (la classe lavoratrice, i disoccupati, i consumatori, la comunità intera).

(Tavola rotonda 3) L’impatto delle GSC sul Lavoro dignitoso

Moderatrice: Ms Sharan Burrow, Secretary General, ITUC

Relatori: Ms. Prihanani Boenadi, Indonesia
Ms. Pheng Sunday, Cambodia
Mr. Alexandre Bento, Brazil
Mr. Bheki Ntshalintshali, South Africa
Ms. Alke Boessiger

Temi/problematiche

1. L'impatto delle GSC sul Lavoro dignitoso
2. La Campagna globale sulle GSC

Resoconto

- Le storie narrate dai lavoratori nelle GSC in tutto il mondo sono simili tra di loro;
 - Le paghe sono al di sotto della soglia di povertà
 - I sindacati chiedono l'elemento base: un salario minimo dignitoso
 - Il lavoro precario, a contratto e informale aumenta
 - I sindacati chiedono contratti a tempo indeterminato per poter ricevere prestazioni di previdenza sociale (sanità, pensioni, maternità)
 - La schiavitù e il lavoro forzato sono situazioni ricorrenti (obbligo degli straordinari con il rischio di licenziamento per chi si rifiuta)
 - I sindacati chiedono che contro queste situazioni vengano applicate le leggi che proibiscono la schiavitù
 - Non esistono garanzie di sicurezza sul lavoro
 - I sindacati chiedono che vengano garantite la libertà sindacale, condizioni di lavoro dignitose (compresi gli orari), il diritto a lavorare in dignità
- I sindacati portano avanti campagne a livello nazionale, regionale e globale
 - I sindacati devono fare campagne unitarie (la Confederazione internazionale dei sindacati ITUC, le Federazioni sindacali globali GUF, sindacati nazionali)
 - I sindacati nazionali devono parlare con un'unica voce, con forza, per sostenersi reciprocamente
 - I sindacati nazionali hanno bisogno di sostegno internazionale
 - La prima priorità è lo stato di diritto
 - Le aziende devono essere denunciate pubblicamente, obbligandole a rispettare le proprie responsabilità
 - Sul modello delle campagne precedenti – *name and shame* – svergognare in pubblico le imprese che non rispettano i propri obblighi
 - Le aziende sono tenute a garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori ovunque operino
 - Fare campagna anche contro i governi che non facciano rispettare le leggi
- In relazione anche alla discussione che si terrà all'ILO nel giugno 2016
 - La massima ambizione del sindacato è arrivare a una Convenzione. Si può e si deve fare. L'obiettivo è di potenziare la dichiarazione sulle MN, che comprende l'arbitrato volontario e il meccanismo di mediazione, per includervi anche il riferimento ai Principi guida dell'ONU, con un percorso di verifica (*due diligence*) nell'ambito delle Norme internazionali del lavoro (International Labour Standards, ILS)
 - Francia: la nuova legge prescrive il percorso di verifica della *due diligence*. Impegniamoci a far adottare in almeno 5 stati europei una legge simile.
- Servono giurisdizioni internazionali sotto le quali ricadano le imprese ovunque operino.

(Tavola rotonda 4) La governance delle GSC a livello nazionale

Moderatrice: Ms Alison Tate, ITUC

Relatori: Mr Chang-Hee Lee, ILO

Mr Pierre Yves Chanu, President of the French Trade Union Platform on RSE

Mr Felix Anthony, President of ITUC-AP

Temi/problematiche

1. Applicazione delle leggi nazionali sul lavoro a livello nazionale
2. Ruolo del governo
3. Ruolo delle parti sociali
4. Ruolo degli ispettori del lavoro
5. Legge francese sulla RSI

Resoconto

- La Buona Governance ha bisogno di leggi idonee, di volontà politica e di infrastrutture efficaci al fine di poter obbligare al rispetto di normative che garantiscano condizioni di sicurezza sul lavoro e che permettano ai lavoratori di organizzarsi e di disporre di una voce indipendente, per costituire una forza autonoma nei processi di contrattazione collettiva e di dialogo sociale
- Le normative commerciali internazionali hanno un grande impatto sui sistemi economici e di governo nazionali. Il TTP obbligherà il Vietnam a riformare le sue strutture di approvvigionamento e le leggi sul lavoro per rispettare i Principi e diritti fondamentali sul lavoro (FPRW) e per permettere per la prima volta la formazione di sindacati indipendenti. I nuovi sistemi di governance nazionale determineranno quali settori trarranno maggiori benefici dal nuovo regime commerciale. E sarà necessario prevedere un efficace sistema di ispettorati del lavoro che impongano il rispetto delle normative anche presso i fornitori di secondo e terzo livello.
- I sindacati esistenti dovranno trasformarsi e nuovi sindacati dovranno creare strutture dal basso. L'ILO deve sostenere questo processo di sviluppo delle capacità e garantire altresì che forme di partecipazione dei lavoratori, come i comitati misti dirigenti-lavoratori del Better Work, siano di supporto e non di ostacolo allo sviluppo di autentiche organizzazioni sindacali.
- La responsabilità giuridica non compete solo ai paesi produttori ma anche ai paesi di origine delle multinazionali. Le piattaforme nazionali possono essere strumenti importanti per riunire tutti gli attori e i portatori di interesse, al fine di elaborare politiche e soluzioni che garantiscano efficaci percorsi di *due diligence* in tema di diritti dei lavoratori. Iniziative quali la proposta di legge francese sul dovere delle imprese madri di vigilare sui subappaltatori rappresentano passi importanti nella direzione giusta. Tuttavia, la tenace opposizione a questa iniziativa mostra che non esiste un vero impegno consensuale per far valere i diritti dei lavoratori, non appena si metta apparentemente a rischio la competitività.
- Nonostante la terribile tragedia del Rana Plaza e il riconoscimento globale delle inaccettabili condizioni di lavoro nel settore dell'abbigliamento nel Bangladesh, i progressi reali tardano a concretizzarsi. Non sono state sufficienti nuove leggi che permettono ai lavoratori di organizzarsi. Rimane ancora il requisito - per potersi registrare come sindacato - che almeno il 30% della forza lavoro sia iscritto; inoltre, il sostegno internazionale è tuttora proibito e i dirigenti sindacali non hanno ancora alcuna protezione sotto la legge.
- Mentre la pressione internazionale ha portato all'aumento del numero dei sindacati che si sono formati, molti non hanno alcuna efficacia sul campo, visto che sono stati creati dai datori di lavoro come organizzazioni servili, al solo scopo di soddisfare le pressioni internazionali.
- L'ACCORD in Bangladesh (Accordo per la sicurezza strutturale e antincendio negli edifici) ha portato a un significativo aumento delle pressioni sulle multinazionali, affinché si assumano la responsabilità riguardo le condizioni pericolose di lavoro nell'industria, ma rimane un provvedimento tampone, con tutti i suoi limiti, almeno fintanto che nella pratica quotidiana continuerà a mancare un vero rispetto del diritto dei lavoratori a organizzarsi in sindacati liberi.

-
- E' stato lanciato un forte appello all'ILO affinché faccia diventare prioritario l'impegno dell'ufficio di Dacca su questa questione così fondamentale e lavori in stretta collaborazione con i sindacati globali e con quelli locali per obbligare il governo del Bangladesh a rispettare le norme FPRW e migliorare le condizioni dei lavoratori.

Alla luce degli scarsi progressi è necessario sottoporre all'attenzione dei meccanismi di sorveglianza dell'ILO la questione dei diritti dei lavoratori, nonché aumentare le pressioni esercitate sul governo del Bangladesh affinché agisca per migliorare il rispetto dei diritti dei lavoratori.

(Tavola rotonda 5) “La Governance delle GSC; valutazione dei deficit a livello globale e del ruolo di sindacati e di MN

Moderatore: Mr Eckhard Voss, WMP Consult

Relatori: Ms Jenny Holdcroft, Policy Director, IndustriALL

Ms Jin Sook Lee, BWI

Mr Victor Garrido Sotomayor, IndustriALL / INDITEX

Mr Javier Diaz, INDITEX

Temî/problematiche

1. Per iniziare, una panoramica sui deficit di governance nelle GSC
2. Proposte per colmare queste assenze governance (Accordi quadro globali – GFA e il ruolo delle relazioni industriali transnazionali)
3. Affrontare le sfide (per le organizzazioni dei lavoratori) di una governance transnazionale, uguale per tutta l'industria. Collegamenti tra livello globale e lavoratori.
4. Come affrontare le iniziative private

Resoconto

- I deficit di governance nelle GSC si trovano sia a livello governativo (normative e meccanismi di verifica mancanti) che a livello delle multinazionali.
- Dichiarazioni di RSI e codici di condotta non sono sufficienti per colmare questi vuoti normativi. Serve avere impegni più stringenti, imposti da strumenti negoziati tra le imprese e i sindacati.
- Sono stati espressi dubbi sul fatto che l'ILO partecipi in PPP (partenariati pubblico-privato) con imprese senza aver svolto una esauriente consultazione con le GUF (Federazioni sindacali globali).
- I GFA possono rivelarsi strumenti efficaci per colmare i vuoti normativi. I GFA possono promuovere la contrattazione collettiva, ma non si possono sostituire ad essa. Insieme alla promozione del lavoro dignitoso nelle catene di fornitura nei GFA si costruiscono saldi rapporti di lavoro. Quando i sindacati globali negoziano i GFA con le imprese tentano di includere clausole che garantiscano il lavoro dignitoso in tutta la GSC e, in particolare negli accordi promossi dalla BWI (Building and Woodworkers International, internazionale degli edili e carpentieri), in tutta la filiera del subappalto; tuttavia, si tratta di una difficile sfida poiché le imprese fanno riferimento alle proprie politiche e norme aziendali per quanto concerne regolamenti e condizioni di lavoro, salari e così via, in tutta la GSC dell'impresa. Alcuni GFA sono stati firmati ma mai applicati (e, in questi casi, sia la BWI che IndustriALL concordano che sia necessario o metterli in pratica e svilupparli coerentemente ed efficacemente, oppure rescindere l'accordo).

- Il GFA firmato da H&M, INDITEX e il GFA Lafarge emendato riguardano l'intera catena, con tutti i fornitori/subappaltatori, e rappresentano dei modelli da seguire, per capire la strada da percorrere. Il compito adesso è rafforzare l'iniziativa dei sindacati nei riguardi dei principali marchi del settore dell'abbigliamento, in particolare per le imprese capofila in USA, Italia, UK, Germania, Francia, Belgio, Olanda, Spagna, Giappone, ecc., affinché traducano gli impegni sottoscritti nelle rispettive RSI in efficaci GFA, garantendo altresì il diritto dei sindacati locali ad intervenire in tutta la catena di produzione. Si tratta di una particolare assunzione di responsabilità da parte dei sindacati, che sta alla base degli accordi con le direzioni centrali delle multinazionali.
- Il GFA firmato da INDITEX e IndustriALL garantisce l'accesso a tutte le fabbriche e prevede meccanismi congiunti per il monitoraggio dell'attuazione dell'accordo stesso.
- Per BWI è stato più problematico negoziare con le imprese per ottenere un diritto di accesso per i sindacati, poiché le imprese si adeguano alle normative nazionali. Tuttavia, una volta concluso il GFA, ai sindacati viene concesso l'accesso. E' necessario andare oltre l'impostazione tradizionale (organizzarsi come sindacati in aziende singole) per adottare un'impostazione che abbracci l'intero comparto industriale: solo così si potranno colmare i vuoti normative a livello nazionale o settoriale.
- L'Accordo per la sicurezza strutturale e antincendio negli edifici, raggiunto in Bangladesh, rimane l'unico accordo vincolante firmato tra i sindacati globali e oltre 200 marchi.
- Il processo ACT rappresenta un altro esempio a livello dell'intero comparto industriale che disciplina i salari nell'industria dell'abbigliamento e garantisce che le pratiche di acquisto siano collegate alla garanzia di offrire ai lavoratori salari che permettono di vivere dignitosamente. Nel quadro di quella iniziativa è stato firmato un Protocollo di Intesa tra IndustriALL e 17 grandi marchi di abbigliamento, con l'obiettivo di sviluppare la contrattazione a livello di settore industriale nei paesi produttori di abbigliamento, nonché di garantire la libertà sindacale per i lavoratori.
- Per BWI e IndustriALL: la sfida sta nell'estendere l'attività in modo da colmare i vuoti normativi a livello globale, in collaborazione anche con i sindacati nazionali, includendoli nel processo di contrattazione dei GFA.
- All'interno delle GSC, BWI usa principalmente tre strumenti organizzativi:
 - i GFA
 - i programmi di certificazione forestale (FSC e PEFC) per garantire il lavoro dignitoso, e le norme fondamentali dell'ILO per i lavoratori dei settori del legno e delle foreste
 - le Linee guida dell'OCSE (per esempio, la Campagna contro la FIFA nel settore delle costruzioni in Qatar, che è attualmente in fase di mediazione).

INDITEX (Impresa)

- INDITEX utilizza i seguenti strumenti nelle catene di fornitura:
 - audit sociale,
 - contatto diretto con i fornitori,
 - i GFA per instaurare un rapporto con i lavoratori e per far sentire la loro voce.
- Nei paesi fornitori si usano i raggruppamenti (*cluster*) per instaurare un dialogo con gli attori e con i portatori di interesse della catena di fornitura (piattaforma di dialogo).
- Gli audit sociali vengono usati per verificare le condizioni nella catena di fornitura, ma non sono sufficienti perché non offrono informazioni adeguate sulla situazione dei lavoratori nelle fabbriche.
- Sono necessari i GFA perché danno voce direttamente ai lavoratori. Gli audit sociali non sono sufficienti.

INDITEX (Lavoratori)

- L'RSI non è sufficiente. Serve un quadro giuridico efficace, fondato sulle Norme fondamentali dell'ILO.
- Le imprese più grandi nel settore dell'abbigliamento hanno firmato dei GFA (Inditex e H&M).
- Il GFA viene utilizzato anche per la risoluzione dei conflitti. In base all'attuale GFA, si sono effettuate ispezioni (con delegazioni miste di Lavoratori e Datori di lavoro) in Turchia, Marocco, Portogallo, Brasile, Myanmar, Argentina, Cambogia, Cina, Vietnam, India.
- In Vietnam è stata creata la prima rete sindacale nazionale per l'industria tessile. L'obiettivo è di migliorare le condizioni per la contrattazione locale e di categoria.
- I GFA possono essere efficaci se sono sostenuti sul campo dai sindacati nazionali, di categoria, aziendali. E' necessario che le strutture sindacali all'interno di Inditex siano bene articolate, dalla sede centrale fino ai lavoratori impegnati in tutte le fasi della GSC.
- I GFA devono servire da ponte per instaurare relazioni industriali mature, ben sviluppate.

(Tavola rotonda 6) La Governance delle GSC: valutazione critica dei meccanismi internazionali esistenti

Moderatrice: Ms Maria Helena André, ILO

Ms Githa Roelans, ILO

Ms Cristina Tebar, Head, Responsible Business Conduct Unit, OECD

Temi/problematiche

Punti di forza e di debolezza di:

1. La Dichiarazione sulle MN dell'ILO / Il sistema di sorveglianza dell'ILO
2. I Principi guida dell'ONU sulle imprese e i diritti umani
3. Le Linee guida dell'OCSE e altre iniziative regionali
4. La strada da percorrere per arrivare ad una efficace governance delle imprese multinazionali (compresa l'ipotesi di una giurisdizione sovranazionale)

Resoconto

- L'ILO dispone di due strumenti indirizzati alle imprese: la Dichiarazione sui Principi e diritti fondamentali del lavoro (FPRW) del 1998 in cui si specifica che le imprese hanno l'obbligo di rispettare le Norme fondamentali ribadite nella Dichiarazione stessa, a prescindere dal fatto che i paesi o il paese in cui operano le imprese abbiano o meno ratificato le Norme fondamentali o la Dichiarazione sulle MN dell'ILO.
- **La Dichiarazione sulle MN dell'ILO del 1977**
 - **Fa riferimento e interessa** tutti gli obiettivi dell'Agenda per il Lavoro dignitoso
 - La strategia di **attuazione** comprende: il potenziamento della capacità di promuovere il dialogo sociale tra tutti gli attori tripartiti coinvolti nell'attuazione; lo Sportello (Helpdesk) sulle Norme fondamentali (ILS) dell'ILO per le imprese; il supporto degli attori tripartiti a livello nazionale; lo sviluppo delle capacità di enti statistici nazionali al fine di misurare le attività delle multinazionali rispetto agli obiettivi del Lavoro dignitoso

-
- Meccanismi di verifica, o **follow-up**, che comprendono la promozione del dialogo (tripartito nazionale, dialogo tra azienda e sindacato, tra paese d'origine e ospitante); l'elemento nuovo è rappresentato dalla diffusione dei resoconti delle riunioni regionali tripartite.
 - I **punti di forza** comprendono il fatto di essere uno strumento tripartito e globale che ha maggiori potenzialità d'azione. Chiarisce i ruoli di governi, datori di lavoro, sindacati; si occupa dell'intera Agenda per il Lavoro dignitoso (diritti, occupazione, dialogo sociale, protezione sociale). Offre anche un'utile guida su come promuovere lo sviluppo sostenibile.
 - I **punti di debolezza**: le critiche principali riguardano la sua natura di strumento esclusivamente di soft law, che non prevede un meccanismo di reclami o ricorsi, e che gli attori principali spesso non ne conoscono l'esistenza.
- **Principi guida dell'ONU sulle imprese e i diritti umani**
- Si tratta di una **serie di principi** che rendono operativo il documento "Proteggi, rispetta, rimedia"; i principi furono adottati dal Consiglio dei Diritti Umani dell'ONU nel 2011. Stabiliscono che, nel rispettare questi principi, è necessario avvalersi del processo di verifica della *due diligence* (DD), poiché è responsabilità delle imprese accertarsi di tutto quanto accade nelle proprie filiere di GSC, provvedendo se necessario a mitigare o rimediare eventuali violazioni.
 - Il meccanismo di **follow-up** prevede di fare attività promozionale tramite il Gruppo di lavoro ONU e il Forum annuale ONU su Impresa e Diritti umani.
 - I **punti di forza** comprendono il fatto che tali Principi esplicitamente includono le Norme fondamentali del lavoro (*Core Labour Standards*, CLS); chiariscono i ruoli rispettivi di governi e imprese; ribadiscono con forza che le imprese hanno l'obbligo di rispettare i diritti umani ovunque operino, a prescindere dal fatto che i governi rispettino o meno i propri obblighi di proteggere i diritti umani.
 - Tra i **punti di debolezza**, il fatto che non siano stati il risultato di un negoziato tripartito, sebbene le altre due parti (rappresentanti di lavoratori e datori di lavoro) abbiano firmato e adottato in seguito i Principi guida; inoltre, il fatto che si tratta di norme volontarie.
 - Oltre ai Principi guida, il Consiglio dei diritti umani dell'ONU ha costituito nel 2014 un Gruppo di lavoro intergovernativo con il compito di esplorare le possibilità di adottare uno strumento vincolante su impresa e diritti umani.
- **Le Linee guida (LG) dell'OCSE sulle MN**
- Si tratta di Norme internazionali per un comportamento nella conduzione delle attività imprenditoriali e affrontano molti aspetti relativi alla deontologia d'impresa, compresa l'Occupazione, le Relazioni industriali e i Diritti umani. Vi aderiscono 46 governi (OCSE e non-OCSE), che si impegnano ad attuare queste Linee guida. Nella versione emendata del 2011 è stato incluso anche il processo di *due diligence*, ripreso dai Principi guida dell'ONU. L'OCSE pubblica dei manuali per l'attuazione della *due diligence* in diversi settori industriali (minerario, agricolo, finanziario).
 - Il meccanismo di **follow-up** prevede che si costituisca un Punto di Contatto Nazionale (PCN) al quale vengano presentati i casi di mancato rispetto delle LG. Sono stati creati ormai PCN in 46 paesi, e questi PCN si occupano anche di casi di violazioni e mancato rispetto delle LG verificatisi in altri paesi che non aderiscono alle LG dell'OCSE.
 - I **punti di forza** comprendono il fatto che includono le Norme fondamentali dell'ILO e che dispongono di un meccanismo per denunciare le inadempienze (a differenza di molti altri strumenti).
 - Tra i **punti di debolezza**, il fatto che la qualità del lavoro dei PCN varia moltissimo da paese a paese, e in alcuni casi le organizzazioni sindacali si lamentano che troppe denunce di violazioni non sono considerate ammissibili.
-

- **Conclusioni**

- E' necessario introdurre un quadro normativo molto più robusto, con obblighi vincolanti per garantire che le multinazionali debbano rispondere alle proprie responsabilità. Forse abbiamo bisogno di strumenti innovativi. Dobbiamo chiarire il ruolo dell'ILO in relazione a questi strumenti.

(Tavola rotonda 7) Le EPZ e le GSC; tendenze e sfide

Moderatore: Claude Akpokavie, ILO

Relatore: Professor Jean-Marc SIROEN, Université Paris-Dauphine

Temi/problematiche

1. Ruolo delle Zone industriali per l'esportazione (*Export Processing Zones, EPZ*) nelle GSC

Resoconto

- **Le EPZ sono zone industriali** in cui vigono incentivi speciali che hanno l'obiettivo di attirare gli investimenti esteri. In molti casi le EPZ sono caratterizzate non solo da sovvenzioni economiche (quali esenzioni fiscali, esenzioni da dazi doganali e accesso privilegiato a servizi pubblici), ma anche "sussidi giuridici" alle imprese, a cui vengono concesse deroghe alle norme sul rispetto dei diritti dei lavoratori.
- **Le EPZ hanno contribuito notevolmente allo sviluppo delle GSC** poiché rappresentano il nucleo centrale del modello dominante della divisione "verticale" del lavoro nell'economia globale. La divisione verticale significa che alcuni paesi si specializzano in alcune fasi della produzione (per es., l'assemblaggio), invece che specializzarsi nella produzione del prodotto finale, situazione che è rispecchiata dall'aumento di commercio in prodotti intermedi. L'importazione esente da dazi doganali di componenti e prodotti intermedi che è concesso in molte EPZ privilegia e promuove questo modello di divisione del lavoro. Nei paesi emergenti e in via di sviluppo le EPZ hanno rappresentato il principale strumento per la liberalizzazione del commercio mondiale. Sono inoltre il principale motore della crescita negli scambi commerciali per alcuni paesi come la Cina, in cui oltre il 50% delle esportazioni provengono dalle EPZ.
- **Le EPZ continuano a svolgere un ruolo importante nelle GSC:** sebbene le EPZ nascano in origine nel settore tessile, sono oggi divenuti elementi fondamentali in moltissimi settori, compreso il mondo dei prodotti agricoli. Il collegamento stretto tra GSC e EPZ si evidenzia anche nel fatto che quei settori che si organizzano prevalentemente in GSC sono gli stessi settori in cui le EPZ sono più comuni. Secondo una stima dell'ILO esistono oltre 3900 EPZ nel mondo oggi, in tanti settori diversi. Per contro, la ricerca del Prof. Siroen riguarda solo quelle EPZ in cui gli incentivi e le esenzioni si limitano ad una zona geografica ben definita (ad es., il modello cinese di EPZ), e non invece quelle EPZ che non sono fondate sul criterio geografico, come le Maquiladoras in America Latina. Per questo, la ricerca del Prof. Siroen analizza solo 1083 EPZ nel mondo, di cui la metà in Asia e Oceania.
- **Esiste una controversia sul successo economico delle EPZ:** se da un lato alcuni sostengono che abbiano contribuito alla riduzione della povertà, altri sono molto scettici riguardo alla tesi che le EPZ promuovano la diffusione di sviluppo e nuove tecnologie oltre i propri confini. Secondo il Prof. Siroen, è lecito anche dubitare della sostenibilità a lungo termine della strategia di crescita delle EPZ, poiché creano forse un'eccessiva dipendenza

dalle multinazionali e dai paesi industrializzati. Esiste inoltre il rischio che i paesi possano perdere il proprio vantaggio competitivo se i salari aumentassero nelle EPZ.

- **Il successo sociale delle EPZ è contraddittorio:** sebbene alcune EPZ abbiano offerto opportunità di lavoro a lavoratori delle zone rurali, o a lavoratrici, questa occupazione si realizza quasi sempre al prezzo di evidenti violazioni dei diritti dei lavoratori.
- **Se alcuni sostengono che si sta verificando una diminuzione nel numero delle EPZ, altri prevedono un'ulteriore crescita nei numeri di EPZ** collegata alla delocalizzazione verso regioni a basso costo di manodopera, quali l'Africa. A partire dal 2012, in alcuni paesi dove si erano costituite molte EPZ (come la Cina), sono diminuite le importazioni di prodotti intermedi, mentre aumentano le importazioni di prodotti intermedi in alcuni paesi africani. Ciò lascia supporre che forse l'Africa sarà il Sud-est asiatico del futuro.
- Secondo il Prof. Siroen, è necessario e urgente che i sindacati presentino **proposte politiche alternative** su come trasformare le EPZ per far sì che divengano zone promotrici di sviluppo.
- **Nonostante il fatto che il lavoro organizzativo dei sindacati** sia spesso molto difficile nelle EPZ, alcuni partecipanti hanno riferito di esperienze positive nell'organizzazione dei lavoratori nelle EPZ. Alcune delle strategie di maggior successo sono riportate in sintesi nel manuale ACTRAV sulle EPZ.

(Tavola rotonda 8) Lavoro dignitoso nelle GSC – Quale ruolo futuro per l'ILO e per i suoi gruppi costituenti?

Moderatore: Mr Shigeru Wada, ILO

Relatori: Ms Esther Busser, Secretariat of the ILO Workers' Group

Mr Mac Urata, ITF

Mr Ruwan Subasinghe, Legal Advisor, ITF

Temî/problematiche

1) Presentazione delle proposte sui futuri ruoli possibili per l'ILO e i suoi gruppi costituenti (governi, datori di lavoro e lavoratori) rispetto al dibattito nella Conferenza di giugno sulle GSC

Resoconto

- Serve un approccio più integrato e onnicomprensivo per affrontare le GSC
- La portavoce del Gruppo dei lavoratori nella Discussione generale sulle GSC nel 2016 sarà Ms Cateleene Passchier, vice presidentessa della confederazione FNV dei Paesi Bassi
- Il Gruppo dei lavoratori mira ad ottenere i seguenti risultati dalla discussione nella Conferenza:
 1. **Conclusioni** che evidenzino le violazioni dei diritti dei lavoratori nelle GSC e il fatto che l'attuale modello di sviluppo delle GSC non offre benefici ai lavoratori o alle loro famiglie.
 2. Una **versione rivista della Dichiarazione sulle MN** che comprenda anche le responsabilità delle multinazionali, dei datori di lavoro, e che preveda meccanismi più robusti per far applicare le norme. La revisione dovrebbe includere anche un riferimento alle discussioni nella Conferenza sull'economia informale e sul protocollo sul lavoro forzato, come pure riferimenti ai Principi guida dell'ONU e alle LG aggiornate dell'OCSE. Dovrebbe riferirsi anche alle convenzioni adottate recentemente, e menzionare anche la *due diligence* e il suo significato nel contesto dell'ILO. Anche il meccanismo di follow-up dovrà essere aggiornato, trasformandosi da un meccanismo interpretativo ad uno di mediazione/arbitrato/vertenza.
 3. Una **decisione di impegnarsi per realizzare una Convenzione sulle GSC**. Servirà per chiarire i ruoli e le responsabilità dei governi (nei paesi di origine e in quelli ospitanti), se possibile delineando i provvedimenti utili ad imporre a ciascuno le proprie responsabilità giuridiche; e

per offrire informazioni sui doveri politici e normativi dei governi dei paesi d'origine e ospitanti, al fine di garantire che vengano rispettati i diritti dei lavoratori nelle catene di fornitura. Dovrà altresì chiarire i ruoli e le responsabilità dei datori di lavoro (fornitori e acquirenti) e disciplinare i rapporti di lavoro e le forme atipiche di impiego nelle catene di fornitura; definire i diritti dei lavoratori, in particolare rispetto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva; chiarire quali diritti del datore di lavoro siano da rendere effettivi; nonché promuovere rapporti di lavoro sicuri; potrebbe inoltre dare indicazioni riguardo la promozione della contrattazione collettiva di categoria e per tutto il settore industriale, e per la definizione di un salario minimo; e potrebbe inoltre dare indicazioni sulle ispezioni del lavoro nelle catene di fornitura.

4. Un impegno a lavorare per **realizzare maggiore trasparenza e tracciabilità nelle GSC**, ivi compreso un impegno da parte dei datori di lavoro a garantire trasparenza delle proprie catene di fornitura.
 5. Un impegno a lavorare per aumentare la **sicurezza sul lavoro e per ridurre i contratti a tempo determinato e il lavoro a contratto o fornito da agenzie**, nelle catene di fornitura.
 6. Introdurre un **meccanismo per il riconoscimento giuridico e il rispetto degli accordi internazionali**.
 7. **Definire livelli di salari minimi** che permettano di vivere dignitosamente e meccanismi per concordarli e la promozione della contrattazione collettiva di categoria.
 8. Promuovere la cooperazione e lo scambio di informazioni tra ispettorati del lavoro nazionali, nonché **rafforzare i sistemi nazionali degli ispettorati del lavoro**
 9. **Eliminare il lavoro forzato e minorile nelle catene di fornitura ed eliminare il lavoro informale**
 10. Promuovere un dibattito, anche separato (come, per esempio, un gruppo di esperti), su come risolvere il problema dell'**assenza totale di lavoro dignitoso nelle EPZ**
 11. E' necessario usare il tempo da ora alla Conferenza di giugno per pubblicizzare il più possibile le pratiche scandalose e le violazioni dei diritti dei lavoratori nelle catene di fornitura
- Un caso di una GSC, dove è urgente intervenire, è quello del settore della pesca in Thailandia.
 - Le ricerche dell'ITF (Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) mostrano che le condizioni di lavoro sono totalmente inaccettabili, con orari anche superiori a 21 ore al giorno, spesso per salari da fame di soli 150 dollari al mese, con casi di lavoro forzato e lavoro minorile, scarsa sicurezza, mancanza totale di libertà sindacale, e nessun accesso a meccanismi giudiziari o altro per presentare ricorso o far valere i propri diritti.
 - Il ruolo dell'ILO e dei suoi organi costituenti in questo settore specifico comprende:
 1. L'adozione di una **Convenzione** per garantire il rispetto di obblighi vincolanti a carico delle multinazionali nei casi di violazione dei diritti umani nelle catene di fornitura
 2. Impegno per creare un **meccanismo interno di mediazione/arbitrato** per giudicare le violazioni
 3. Impegno per costituire un **ispettorato del lavoro globale**, organizzato per categoria

3) Conclusioni principali del dibattito

Il Simposio Internazionale dei Lavoratori su “Lavoro dignitoso nelle Catene globali di fornitura” ha raggiunto le seguenti conclusioni:

- Dalla prospettiva dell’ILO, il problema della governance delle GSC deve ricollegarsi agli obiettivi delle Quattro dimensioni del Lavoro dignitoso, al fine di promuovere “un miglioramento sociale ed economico sostenibile” delle GSC. L’ILO dovrebbe predisporre un quadro programmatico tramite il quale **individuare e quantificare i vuoti normativi che impediscono la realizzazione del lavoro dignitoso nelle GSC e porvi rimedio**. Si tratterebbe di uno scenario di base, riferito al lavoro dignitoso, che potrebbe servire per programmare e concordare insieme agli organi costituenti dell’ILO delle politiche globali, regionali e nazionali, di categoria e aziendali, con il fine di migliorare le condizioni sociali ed economiche nelle GSC. **L’elaborazione e l’attuazione delle politiche nazionali deve fondarsi sui Principi fondamentali del Lavoro dignitoso e sul Patto globale per l’occupazione (*Global Jobs Pact*)**.
- Il problema della valutazione dei vuoti normativi relativi ai diritti dei lavoratori merita un’attenzione speciale nel caso delle GSC e delle EPZ. **La ratifica delle Norme internazionali del lavoro (ILS), in particolare delle convenzioni fondamentali dell’ILO e di quelle che garantiscono sicurezza di reddito, migliori condizioni di lavoro e rapporti lavorativi sicuri, rappresenteranno un elemento chiave di una politica credibile per le GSC**. L’attuazione effettiva di queste norme, tramite leggi nazionali e l’ordinamento giuridico, è necessaria per poter influire sulle condizioni di lavoro nelle GSC. Perciò, gli assetti normativi a livello nazionale rappresentano una componente chiave del processo di governance. Oltre al livello nazionale, è necessario che ogni accordo bilaterale, sub-regionale e regionale rimanga strettamente ancorato al rispetto delle Norme internazionali (ILS), in particolare nel momento in cui si stipulano accordi commerciali ed altri accordi economici.
- **Un ruolo chiave verrà svolto dalle relazioni industriali, accanto all’impegno a garantire la libertà sindacale (FoA) e i diritti alla contrattazione collettiva (CB) per i lavoratori a livello nazionale, in un contesto di produzioni globalizzate**. E’ di cruciale importanza sviluppare relazioni industriali internazionali, al fine di rafforzare la contrattazione collettiva e la capacità dei sindacati di organizzare i lavoratori nelle multinazionali e nelle loro catene di fornitura. Come mostrano alcuni esempi, è arrivato il momento che i GFA si trasformino: non più solo accordi di vertice, ma veri e propri promotori di relazioni industriali più democratiche, per migliorare le condizioni di lavoro in tutti i punti delle catene di fornitura. Gli accordi GFA possono permettere la costruzione di reti sindacali, promuovere la libertà sindacale e la contrattazione collettiva, ed aiutare nell’organizzazione dei lavoratori delle controllate delle multinazionali e dei fornitori.
- Il dibattito sulle GSC si ricollega ed è interconnesso alle Zone industriali di esportazione, **Export Processing Zones (EPZs)**. Le EPZ hanno contribuito allo sviluppo delle GSC e rappresentano la loro arteria principale. La sfida per l’ILO è di svolgere un ruolo guida politico, al fine di **promuovere lo sviluppo sociale e il rispetto dei diritti dei lavoratori nelle EPZ**.
- **La prevista revisione e aggiornamento della Dichiarazione dell’ILO sulle MN e suoi seguiti** dovrebbe rappresentare una guida con percorsi pratici per la governance delle GSC e per l’attuazione delle Norme internazionali ILS.
- E’ necessario altresì condurre un dibattito specifico su quei paesi che non hanno ancora ratificato le convenzioni, in particolare quelle fondamentali, o che siano stati richiamati ripetutamente dalle strutture ILO preposte alla sorveglianza per il loro scarso rispetto delle norme del lavoro nella pratica concreta. Come dovremmo affrontare la questione dei diritti dei lavoratori in quei paesi?

Quali sono le responsabilità delle imprese che operano in quei paesi? Dobbiamo mettere al centro del dibattito sulle GSC **la responsabilità delle MN ed il loro obbligo a rispettare le norme ILS, in particolare le convenzioni fondamentali dell'ILO**, nonché tutte le convenzioni comprese nell'allegato alla Dichiarazione dell'ILO sulle MN, in ogni loro operazione o catena di fornitura, anche nel caso in cui quelle convenzioni non siano state ratificate nel paese in questione; oppure, come si verifica in molti Stati membri dell'ILO, anche se quelle convenzioni sono state ratificate ma vengono sistematicamente lasciate inapplicate per scarsa governance e mancanza di volontà politica.

- Pur riconoscendo i meriti dei Principi guida dell'ONU, dobbiamo andare oltre tali iniziative su base volontaria. Questa considerazione vale anche per la Responsabilità sociale d'impresa (RSI) e per le Iniziative private (*Private Compliance Initiatives*, PCI). Riteniamo sia più utile, per rispondere alle esigenze di governance nelle MN e delle organizzazioni sindacali (GUF), sviluppare maggiormente gli strumenti negoziati tra le parti, quali i GFA. Tali strumenti sono basati su modelli sviluppati nella lunga storia di accordi negoziati tra datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori; sarà utile aggiornarli e svilupparli ulteriormente.
- I programmi di RSI gestiti dalla direzione delle imprese soffrono di una mancanza di coinvolgimento integrale dei lavoratori; non hanno come obiettivo quello di sviluppare sistemi di relazioni industriali sostenibili. Non sono strumenti negoziati, non hanno meccanismi di sorveglianza, e si fondano su decisioni unilaterali da parte delle imprese. E' utile altresì evidenziare i punti deboli degli audit, gestiti principalmente da strutture dirigenziali e di management interno/esterno, che spesso non rilevano nemmeno clamorose violazioni dei diritti dei lavoratori.
- Il concetto di "compliance sul posto di lavoro" dovrà essere ridefinito (all'interno dell'ILO). Cosa significa impegnarsi per la compliance sul posto di lavoro? Questo concetto si fonda sui percorsi di dialogo sociale e ha le seguenti caratteristiche: si basa sull'applicazione delle normative nazionali; prevede che si raggiungano degli accordi che rendano possibile la contrattazione collettiva; prevede anche un efficace sistema di amministrazione / ispezione del lavoro; e, dove possibile, prevede di andare oltre l'osservanza delle normative e degli accordi negoziati.
- Il concetto di miglioramento sociale è stato sviluppato ed è attualmente utilizzato dal mondo della ricerca e delle scienze sociali. Il fatto che questa nozione nasca nel mondo accademico spiega le sue dimensioni molto ampie e generiche. Il concetto include normalmente indicatori relativi ai salari e alla creazione di posti di lavoro, ma non approfondisce in genere la dimensione chiave dei diritti dei lavoratori. Il concetto che sarebbe utile introdurre nel dibattito dell'ILO sulle GSC è invece il "progresso sociale", utilizzato anche nella Dichiarazione dell'ILO sulle MN. Il progresso sociale è fondato sulle Norme internazionali (ILS) e rispecchia gli obiettivi delle quattro dimensioni del lavoro dignitoso.
- Il concetto di Catena globale di fornitura (GSC) ruota intorno a considerazioni che interessano le imprese poiché le GSC nascono per risolvere problemi imprenditoriali: come produrre, al costo migliore, beni e servizi tramite dei sistemi complessi e interconnessi di fornitori diversi, generalmente localizzati in paesi diversi.

Le Catene globali di valore (GVC) invece non sono incentrate sulla gestione manageriale dei fornitori, ma sulla creazione di valore aggiunto nel passaggio dei beni da un fornitore all'altro. Le GVC rilevano il valore aggiunto attraverso i diversi passaggi necessari per il completamento di beni e servizi, prima di immetterli sui mercati finali a cui sono destinati.

La Governance delle Catene di fornitura.

1. A livello nazionale

- Attuare un programma quadro politico dell'ILO che affronti le carenze normative relative al Lavoro dignitoso nelle GSC. **Questo programma quadro dovrà partire dalle Norme ILS e garantire il collegamento con i Principi fondamentali del lavoro dignitoso (DWCP).**
- Sviluppare un dibattito politico nazionale sul Patto globale sull'Occupazione (*Global Jobs Pact*), incentrato sul ruolo delle GSC. Questo dibattito (di macroeconomia) nazionale valuterà il ruolo delle GSC e delle EPZ nella promozione dello sviluppo economico e sociale. Sarà necessario anche valutare l'Investimento diretto estero (FDI), le politiche commerciali e fiscali, in relazione al ruolo di GSC e EPZ.
- Ratifica e piena attuazione delle Norme ILS, in particolare delle Convenzioni fondamentali dell'ILO e di quelle che garantiscono sicurezza di reddito e protezione sociale.
- Prevedere un quadro normativo efficace e aggiornato per le relazioni industriali e per lo sviluppo di Accordi di contrattazione collettiva (CBA) nazionali di categoria.
- Rafforzare i sistemi degli ispettorati del lavoro in relazione a GSC e EPZ.
- Sviluppare e attuare Piani d'azione nazionali (NAP) al fine di rafforzare i diritti dei lavoratori e per la piena attuazione della Dichiarazione dell'ILO sulle MN.

2. A livello internazionale

- Sviluppare un dialogo sociale e relazioni industriali transnazionali, all'interno delle GSC, al fine di potenziare i processi di governance anche in quei paesi dove vi siano evidenti carenze normative nella legislazione sul lavoro, e promuovere l'applicazione effettiva delle norme internazionali del lavoro.
- Prevedere una Governance globale (GG) delle catene di fornitura tramite una versione rivista e aggiornata della Dichiarazione dell'ILO sulle MN, compresa l'introduzione di un nuovo meccanismo di follow-up fondato sulle pratiche di mediazione e arbitrato; utilizzo di un nuovo follow-up per la risoluzione delle controversie tra le MN e le organizzazioni sindacali, con la possibilità per le parti sociali di includere tale meccanismo nei GFA.
- Rilanciare la collaborazione con l'OMC e monitorare gli accordi commerciali e gli investimenti FDI in rapporto alla piena attuazione delle Norme ILS.
- Adottare una convenzione o una raccomandazione dell'ILO (come elemento di guida politico-strategica) sulla *due diligence* nelle GSC, con particolare riferimento alla versione aggiornata della Dichiarazione dell'ILO sulle MN.

Questioni aperte

- Il processo di *due diligence* è essenzialmente una pratica e un concetto "imprenditoriale" e si applica su base volontaria. Le pratiche di *due diligence* vengono attuate in vari settori, tra cui gli audit finanziari, di produzione e di management. Le Linee guida dell'OCSE e i Principi guida per le imprese e i diritti umani promuovono norme di condotta aziendale, che includono i diritti umani (prevenire o mitigare impatti lesivi dei diritti umani direttamente collegati alle operazioni delle imprese). Con riferimento alla *due diligence* è importante chiarire che tale processo non sostituisce in alcun modo le Norme fondamentali del diritto dei lavoratori, ma deve essere considerato uno strumento che ne supporta l'attuazione, poiché non può in alcun modo sostituirsi alle norme o alle linee guida politico-strategiche adottate da uno Stato. Riusciamo a sviluppare un concetto di "***due diligence dei lavoratori***" che non metta in secondo piano le relazioni industriali, ma che anzi le rafforzi? Riusciamo a creare un tavolo negoziale focalizzato sulle relazioni industriali (a livelli diversi) e un secondo tavolo con le MN dove

i lavoratori attuano una “*due diligence* dei lavoratori” ed espongono le proprie argomentazioni, per imporre alle imprese l’obbligo di accettare la responsabilità per le violazioni dei diritti dei lavoratori?

- Un concetto alternativo di “responsabilità obbligatoria per ogni stadio della catena” è stato presentato dalla CES alla Commissione, nel dibattito sulla Direttiva 67 sui lavoratori distaccati, del 2014.

Questa versione finale rispecchia il dibattito svoltosi durante il Simposio; il testo è stato inviato a tutti i partecipanti, al fine di raccoglierne le considerazioni e i suggerimenti.