

## Clausole in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente negli Accordi quadro internazionali. Sintesi dello studio.

### Introduzione

Gli Accordi quadro internazionali (IFA), o Accordi quadro globali, sono quelli negoziati fra Aziende multinazionali (MNC) e Federazioni sindacali globali (GUF) allo scopo di garantire norme occupazionali internazionali in tutti i paesi e in tutte le sedi in cui tali MNC operano. Si tratta di proposte formulate dai sindacati per migliorare le prestazioni sociali e occupazionali delle aziende multinazionali, nonché le condizioni sociali e di lavoro nel contesto della globalizzazione. Gli IFA sono, quindi, strumenti di dialogo sociale con portata globale.

Molto è stato scritto, negli ultimi anni, sul potenziale e sulle implicazioni degli IFA<sup>1</sup>. Il loro sviluppo ha promosso un intenso interesse accademico. Molti studi sono stati dedicati all'analisi dei loro contenuti e delle varie aspettative dei loro attori. L'elevato livello di interesse ne riflette il potenziale. Questi accordi potrebbero infatti colmare un'importante lacuna nel processo continuo di globalizzazione: le multinazionali operano a livello globale mentre le norme occupazionali sono precipuamente nazionali.

Con gli IFA si vuole migliorare il comportamento sociale e occupazionale delle multinazionali nei loro vari siti di produzione, sparsi in tutto il mondo. Inizialmente, gli IFA erano destinati a garantire gli impegni riguardanti diritti e principi fondamentali del lavoro: libertà di associazione, contrattazione collettiva, termini e condizioni occupazionali.

Il presente studio, tuttavia, è incentrato su altri aspetti degli accordi: le clausole riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro (OHS) e ambiente. Due questioni che, pur avendo in comune numerosi elementi, sono anche abbastanza distinte sotto certi aspetti e vengono trattate, in genere, unitamente dai sindacati che le hanno riunite per anni in un'area tematica sindacale principale denominata "salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente" (OHSE).

Storicamente, i sindacati hanno affrontato queste due tematiche insieme. La partecipazione dei lavoratori nelle politiche ambientali si è sviluppata, per diverse ragioni, tramite comitati e dipartimenti responsabili della salute sul posto di lavoro. In primo luogo, si trattava di spazi d'azione sindacale innovativa che trascendevano le rivendicazioni tradizionali – retribuzioni e condizioni di lavoro di base. In secondo luogo, dal punto di vista del posto di lavoro, l'ambiente può essere percepito in due fasi: "l'ambiente interno" che consiste nel posto di lavoro, e "l'ambiente esterno" che si riferisce al contesto e ai mezzi attraverso i quali un'azienda svolge le proprie attività. La competenza tecnica disponibile attraverso comitati e dipartimenti sindacali e

<sup>1</sup> Papadakis, Konstantinos. (2008). Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial framework?. *Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)*, .267-288;  
Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter. (2008, marzo). Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound)*;  
Hammer, Nikolaus. (inverno 2005). International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining, *Transfer* 4/05 11 (4) 511-530;  
Fichter, Michael e Sydow, Jörg. (2008). Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Production and Supply Networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements? *Freie Universität Berlino, Germania*



esperti in materia di salute sul posto di lavoro permette ai lavoratori di trovare le informazioni appropriate e aggregare le difficoltà che sono associate alle tematiche ambientali. Ultimamente si è sviluppato un collegamento evidente fra salute, ambiente e necessità di stabilire sistemi integrati per promuovere il miglioramento in entrambi i settori.

Nella maggior parte degli accordi studiati, come pure nelle iniziative sviluppate per la loro attuazione, questi temi sono stati affrontati insieme e simultaneamente. Dato che le proposte di IFA sono, in genere, presentate dai sindacati, l'inclusione delle tematiche OHS e ambiente ha seguito le realtà organizzative sindacali. Benché il presente studio analizzi e presenti le due aree tematiche separatamente, gli addetti ai lavori le hanno spesso affrontate insieme.

D'altra parte, nonostante la tradizione dei gruppi sindacali di collegare le tematiche ambientali alla salute sul posto di lavoro, è possibile vedere una tendenza progressiva verso una loro differenziazione. Possono essere fornite diverse ragioni al riguardo. Fra queste, troviamo il posto sempre più importante occupato dalle politiche ambientali, ad esempio i cambiamenti climatici e gli effetti delle politiche di mitigazione sulla produzione. I lavoratori sono sempre più preparati a partecipare all'elaborazione e al monitoraggio delle politiche ambientali. Gradualmente, alle politiche ambientali è riconosciuto un ruolo sempre maggiore nel garantire posti di lavoro decenti e sostenibili a lungo termine. Le decisioni strategiche in materia di produzione vengono sempre più spesso elaborate in base a considerazioni sul loro impatto ambientale, come anche le conseguenze delle politiche ambientali che vengono attuate per mitigarle. Per questo motivo, l'ambiente potrebbe rivestire un ruolo sempre più importante nel dialogo sociale e nelle negoziazioni fra datori di lavoro e lavoratori. I lavoratori, inoltre, potrebbero voler partecipare, assumendo un ruolo più attivo, in altri fora e iniziative in cui vengono affrontate le tematiche ambientali, all'interno o all'esterno del quadro delle relazioni industriali.

Se la cultura sindacale è quella di collegare OHS e ambiente, la tradizione dei datori di lavoro è piuttosto diversa. Le politiche ambientali e gli impegni delle MNC sono sviluppate normalmente dai Dipartimenti Ambiente, che hanno poco a che fare con i Dipartimenti Risorse Umane e con i rappresentanti aziendali responsabili delle negoziazioni con i lavoratori. In altre parole, l'ambiente viene posto fuori della portata dell'impegno dei lavoratori; in genere, la tematica viene affrontata attraverso dipartimenti di gestione ambientale ed altre iniziative volontarie, ad esempio codici di condotta, che implicano una partecipazione limitata di lavoratori e sindacati.

Negli ultimi decenni, gli agenti sociali (ambientalisti, consumatori, comunità locali, fra gli altri) hanno richiesto l'introduzione della responsabilità ambientale nelle pratiche lavorative. In molte occasioni, i lavoratori hanno partecipato a tali richieste; in altre occasioni non hanno partecipato, a causa della percezione dei rischi potenziali associati al loro posto di lavoro. In generale, al momento, esiste una forte richiesta dei sindacati alle multinazionali di essere più sostenibili dal punto di vista sociale e ambientale.

Le discussioni portate avanti nel presente studio sono incentrate sugli IFA e sul dialogo sociale globale a favore di salute e sicurezza sul posto di lavoro e di ambiente. Esistono tuttavia anche altre iniziative delle aziende che si occupano di OHS, in particolare di ambiente, e che possono coinvolgere i lavoratori in maggiore o minor misura. Queste iniziative non sono l'oggetto diretto di questo studio: occorre tuttavia notare che potrebbero produrre sinergie.

Per includere una tematica negli IFA devono essere soddisfatte talune condizioni. La tematica, in questo caso OHS e/o ambiente, deve essere considerata innanzitutto un oggetto di discussione attraverso il dialogo sociale. Ogni parte deve riconoscere, più o meno esplicitamente, la legittimità dell'altro ad affrontare una data questione; occorre, inoltre, che vi sia un accordo comune sull'adeguatezza dello strumento (in questo caso gli IFA) per affrontare la questione. Sarebbe altrimenti improbabile un'inclusione di tali tematiche negli IFA.

In tal senso, salute e sicurezza sul posto di lavoro sono indubbiamente diventati una tematica di dialogo sociale, benché nelle aziende studiate esistano esempi in cui non vengono ancora riconosciute come tali. La tutela della salute dei lavoratori ha occupato un posto di primo piano nelle negoziazioni portate avanti dalle organizzazioni sindacali; grazie a questo, le multinazionali ne riconoscono sempre più l'importanza.

La tematica ambientale, invece, non gode dello stesso livello di riconoscimento. Benché in taluni paesi, aziende e settori, esistano esempi concreti del riconoscimento dei diritti ambientali per i lavoratori, la questione è ancora lungi dall'essere considerata come tematica generale per il dialogo sociale. Tuttavia, a livello locale, nazionale e settoriale, esiste una domanda crescente per un maggior coinvolgimento dei lavoratori. Il presente studio approfondisce i principali ostacoli al suo sviluppo ed eventuali aree di progresso.

## **Metodologia e struttura**

Il presente studio include un aggiornamento degli accordi quadro che sono già stati siglati, e ne approfondisce le tendenze generali, la portata e l'attuazione. Lo studio analizza clausole e riferimenti riguardanti ambiente e salute e sicurezza sul posto di lavoro, ma anche i diversi approcci, la loro attuazione e il loro peso nella realtà delle relazioni industriali e nei dibattiti del dialogo sociale, gli ostacoli, le sfide e gli elementi propulsivi.

La ricerca è stata condotta in due fasi:

- Analisi dei 72 IFA firmati fino a giugno 2009. I vari testi, clausole e riferimenti riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente sono stati analizzati con particolare attenzione a contenuti, campo di applicazione, e disposizioni di attuazione e monitoraggio.
- La ricerca sul campo è stata incentrata su 14 accordi. Uno studio approfondito di dieci accordi è stato condotto con interviste a membri della direzione e rappresentanti dei lavoratori. Al fine di contestualizzare questi accordi in un contesto più ampio, sono state analizzate anche altre politiche MNC. Sono stati selezionati altri quattro accordi come casi di studio approfonditi con almeno otto interviste condotte con entrambe le parti per ognuno. Per la lista ed ulteriori dettagli, vedere la tabella 1 a pagina 9.

## **Tendenze relative alle firme degli accordi quadro**

Gli accordi quadro sono strumenti particolarmente interessanti per due ragioni principali. In primo luogo, si tratta di codici negoziati: la negoziazione implica un mutuo riconoscimento da entrambe le parti, una decisione concertata che va oltre l'informazione e la consultazione, ed un livello maggiore di partecipazione. In secondo luogo, perché gli attori della negoziazione sono le Federazioni sindacali globali in rappresentanza dei lavoratori, da una parte, e le MNC dall'altra.

Gli accordi quadro possono quindi essere visti come strumenti transnazionali di dialogo sociale. Il dialogo sociale è il dialogo fra le parti sociali: la direzione di un'azienda e i sindacati che rappresentano il personale. A livello nazionale, il dialogo sociale può assumere molte forme, compresa la contrattazione collettiva. La maggior parte dei paesi ha, a livello nazionale, un quadro giuridico in materia di dialogo sociale, benché tali quadri possano variare notevolmente da un paese all'altro.

Anche se le aziende o industrie non sono legalmente tenute a riconoscere le organizzazioni sindacali o ad impegnarsi in negoziazioni con tali organizzazioni a livello internazionale, esiste, in misura limitata, un dialogo sociale internazionale. La struttura tripartita dell'ILO è un esempio

di questo, come lo sono alcuni casi di imprese individuali. Anche gli accordi quadro internazionali sono uno strumento di dialogo sociale.<sup>2</sup>

Il tipo di relazioni industriali promosse dagli accordi quadro e quello dello stile (più aperto al confronto) delle “campagne”. La firma di un IFA significa riconoscimento delle parti e accettazione delle “regole del gioco”, che definiscono, fondamentalmente, le politiche per le strategie e le tattiche utilizzate dalle parti, in modo che siano basate sul dialogo anziché sulla forza, anche se questo non vuol dire che tali regole non portino, talvolta, a situazioni di conflitto.

Un'altra caratteristica degli accordi è che stabiliscono quadri di principio, senza essere accordi collettivi dettagliati. Non sono destinati a competere o a entrare in conflitto con gli accordi di contrattazione collettiva a livello nazionale.

Secondo i sindacati, questi accordi sono destinati a contribuire alla creazione di uno spazio per i lavoratori, affinché possano organizzarsi e contrattare. Quando le parti in causa degli accordi vengono interrogate sulla natura della negoziazione o del dialogo, le aziende multinazionali sottolineano spesso il fatto che gli accordi quadro mantengono le politiche esistenti a favore del dialogo, mentre i sindacati li vedono come accordi di interesse, in quanto assolvono molteplici funzioni. Primo, contribuiscono ad aprire canali di negoziazione in nuove aree; secondo, promuovono l'approfondimento delle discussioni sulle tematiche esistenti; terzo, fungono da strumento che facilita l'organizzazione dei lavoratori.

Più in generale, gli IFA implicano un approccio che è più “formativo” che “affermativo”. “Affermativo” equivale a informativo sulle pratiche già esistenti e concordate, con un ruolo essenzialmente comunicativo che si collega alla reputazione delle aziende. Con le azioni formative, invece, gli accordi cercano di migliorare una certa realtà e di definire obiettivi per andare avanti. In altre parole, le azioni formative hanno una dimensione più dinamica. Tuttavia, mentre pochi IFA possono essere definiti come caratterizzati da approccio “affermativo o dichiarativo”, la maggior parte degli IFA delinea una serie di obiettivi con impegno ad andare oltre la semplice affermazione delle pratiche esistenti.

Gli accordi quadro variano enormemente in termini di contenuto, dettagli, complessità e metodi. Di fatto, non condividono lo stesso titolo e sembra che il modo di farvi riferimento sia cambiato nel tempo. I titoli preferiti sono accordi quadro internazionali o accordi quadro globali.

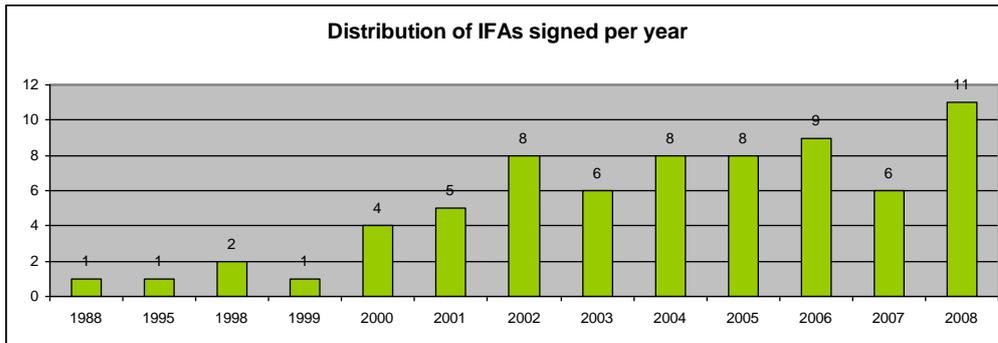
Nel periodo 1988 - 2009, federazioni sindacali globali e società multinazionali hanno siglato 72 accordi quadro internazionali. È interessante notare come la maggior parte di questi accordi sia stato firmato dopo il 2000; in precedenza erano stati siglati solo otto accordi quadro. Questo indica come la definizione degli accordi quadro sia stato un processo lento, poi accelerato fino ad una media di cinque/dieci nuovi accordi siglati l'anno.

Dal 2007, sembrerebbe che la negoziazione degli accordi (non la firma, che di fatto implica accordi che possono essere stati negoziati negli anni precedenti) abbia subito un leggero rallentamento. Una riduzione che ora è riscontrabile nel numero di accordi firmati nel 2009: solo due fino a giugno 2009. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che non è stato possibile completare alcuni di questi accordi che erano stati oggetto di negoziazione, essenzialmente a causa di disaccordi fra direzione e sindacati. Attualmente, le federazioni internazionali, imparando dall'esperienza maturata negli ultimi venti anni, vogliono migliorare lo strumento e ottenere dei progressi con accordi che sono stati rafforzati nei settori dell'attuazione, della valutazione e del monitoraggio, e della soluzione dei conflitti. Si aggiunga poi che la crisi economica, molto probabilmente, ha influito sulla notevole riduzione degli accordi firmati nel 2009. In questo periodo di recessione, altre priorità potrebbero aver interessato le parti in causa, soprattutto nelle direzioni delle multinazionali.

**Figura 1** – Distribuzione degli IFA firmati per anno

---

<sup>2</sup> International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). (2004, novembre). A Trade Union Guide to Globalisation, seconda edizione.



Dei 72 accordi studiati, 57 sono stati conclusi con aziende aventi la direzione generale nell'Unione europea. Quattro sono stati stipulati da aziende norvegesi e uno da una società svizzera. Delle altre dieci aziende firmatarie degli IFA, due avevano la direzione generale in Brasile e due in Sudafrica. Le altre l'avevano in Australia, Giappone, Nuova Zelanda, Canada e USA.

La tradizione europea delle relazioni in materia di lavoro offre un contesto favorevole per l'accettazione degli IFA. La forza delle organizzazioni sindacali nelle direzioni generali delle aziende è fondamentale sia per la promozione dello strumento che per una sua più ampia accettazione. Se il ruolo delle organizzazioni sindacali locali è fondamentale per un'effettiva attuazione degli accordi, quello delle organizzazioni sindacali nelle sedi centrali è indispensabile in materia di proposta e accettazione degli IFA da parte delle multinazionali. Anche se non in via esclusiva, questi tipi di relazioni tendono ad essere più avanzati in Europa.

Anche se entrambe le parti contribuiscono alla sua elaborazione, un accordo quadro scaturisce, in genere, da richieste sindacali. In altre parole, sono GUF e sindacati delle direzioni generali delle MNC a convincere le aziende a impegnarsi in questo tipo di iniziative.

Su dieci Federazioni sindacali globali, otto<sup>3</sup> hanno firmato o cofirmato i 72 IFA. Le federazioni capofila, al riguardo, sono la Union Network International (UNI) (21), seguita dalla International Metalworkers' Federation (IMF) (18), dalla Building and Woodworkers' International (BWI) (15) e dalla International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) (14). Quasi il 90% degli accordi è stato firmato o cofirmato da questi quattro GUF. Si noti che quattro accordi sono stati firmati da più di un GUF<sup>4</sup>.

Altre parti sono talvolta coinvolte nella firma di un IFA. Per i lavoratori, i GU (i sindacati globali) sono sempre uno dei firmatari, affiancati eventualmente (come cofirmatari) da altre organizzazioni dei lavoratori. Gli organismi più spesso presenti come cofirmatari sono organizzazioni regionali (Federazioni industriali europee), nazionali o organizzazioni dei lavoratori a livello aziendale: Comitati aziendali europei o Comitati aziendali mondiali. Delle 14 aziende prese in esame, Peugeot e EDF rappresentano due casi interessanti: i rappresentanti dei sindacati nazionali di tutti i paesi in cui l'azienda opera sono stati invitati a partecipare alla stesura dell'accordo. Grazie a questo approccio è stato incoraggiato il dialogo sociale locale, migliorando così le possibilità di attuare in modo efficace gli IFA e di stimolare le eventuali negoziazioni decentrate.

<sup>3</sup> BWI Building and Woodworkers International. ICEM International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Union, IFJ. International Federation of Journalists, IMF. International Metalworkers' Federation, ITGLWF. International Textile, Garment and Leather Workers Federation, IUF. International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations, PSI. Public Service International, UNI. Global Union for skills and services.

<sup>4</sup> Brunel, EDF, Lafarge, Umicore

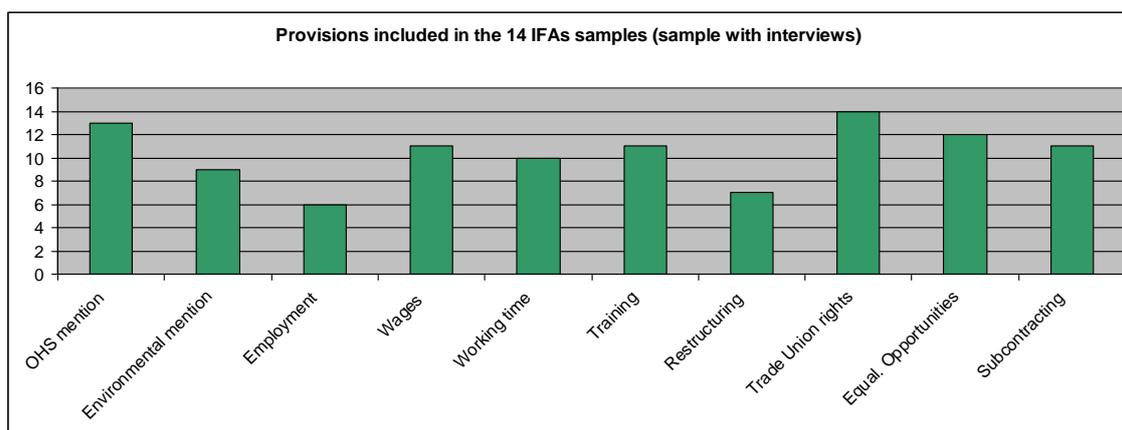
## Contenuti e portata degli IFA: clausole in materia di OHS e ambiente

Gli IFA contengono normalmente clausole incentrate su categorie ampie di norme: principi e diritti fondamentali sul posto di lavoro (diritti sindacali, pari opportunità, abolizione del lavoro forzato, eliminazione del lavoro infantile) e termini e condizioni minime di lavoro (orario di lavoro, retribuzioni ed altre tematiche occupazionali come formazione, subappalti e ristrutturazioni).

Salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente formano anche due importanti riferimenti. Dei 72 IFA, 58 contengono riferimenti a salute e sicurezza sul posto di lavoro e 49 contengono clausole OHS specifiche. Riguardo all'ambiente, 33 accordi citano la tutela ambientale e 22 includono clausole specifiche in materia di ambiente.

La figura seguente mette in luce le varie tematiche affrontate nei 14 IFA presi in esame.

**Figura 2** – Disposizioni incluse nei 14 IFA campione



Gli IFA tendono a riflettere le tematiche e i principi affrontati negli accordi collettivi ma, rispetto alle relazioni industriali nazionali, gli IFA sono più generali e offrono maggiore flessibilità a livello di contenuti. Per alcuni aspetti, ad esempio quelli salariali, è evidentemente molto più complesso entrare nello specifico, come nel caso degli accordi collettivi. Per altre tematiche, tuttavia, come OHS e ambiente, sembra più facile entrare maggiormente nei dettagli. Un esempio potrebbe essere l'armonizzazione delle norme, in modo che lavoratori di un paese non siano esposti a sostanze vietate in un altro. Ciononostante, importanti differenze sono state evidenziate fra i diversi accordi quadro.

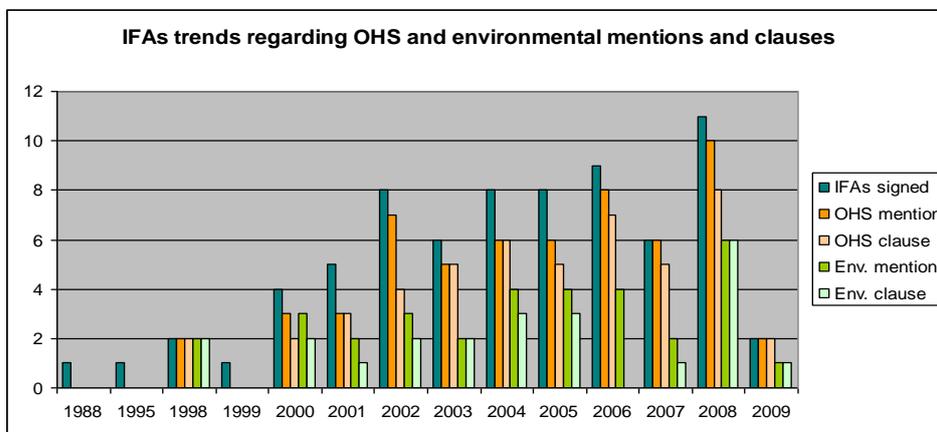
Ad ogni modo, pur non essendo molto concreti se raffrontati agli accordi collettivi nazionali, gli IFA sono molto più dettagliati dei codici di condotta in materia, fra l'altro, di orario di lavoro, OHS e condizioni di lavoro. L'unica eccezione si applica alle tematiche ambientali che sono, in genere, piuttosto vaghe negli IFA e sono presentate in modo più approfondito nelle politiche CSR (responsabilità sociale aziendale) e nei codici di condotta.

Nel loro sviluppo, gli IFA stanno sempre più crescendo per portata (includendo i settori più diversi di accordo nelle proprie disposizioni), copertura (fornitori e subappaltatori) e applicabilità (includendo disposizioni di attuazione).

L'aumento del numero di tematiche trattate può essere un aspetto particolarmente sensibile. Le questioni da includere, la "rilevanza" e i temi in agenda sono essenziali per il concetto di relazioni industriali e dialogo sociale. I vari attori riconoscono la legittimità delle altre parti su certi aspetti, ma non su altri. L'inclusione di nuove tematiche è, quindi, una questione delicata.

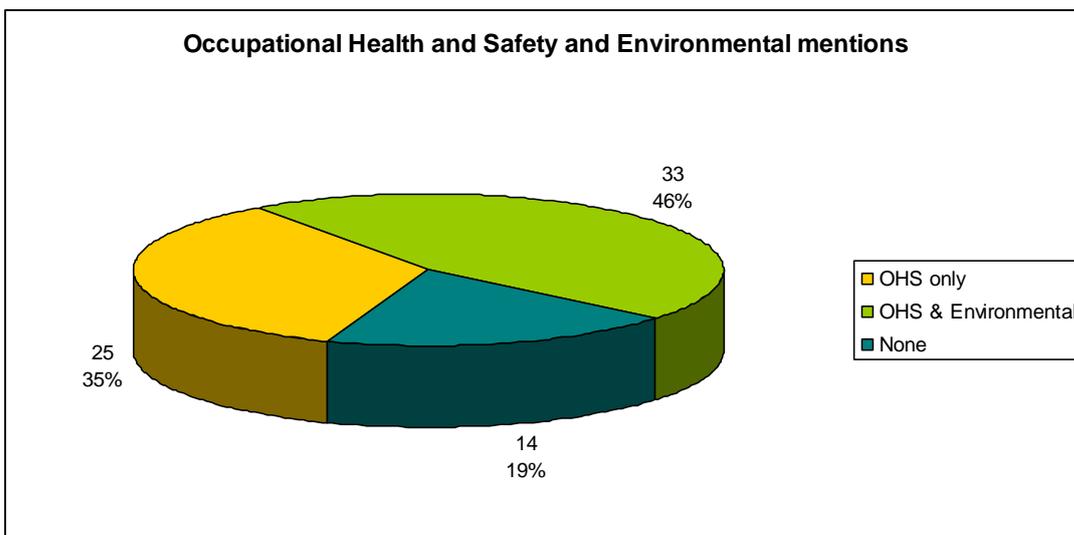
Le tematiche riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente vengono sempre più inserite negli IFA. La seguente tabella illustra questa tendenza. Occorre operare una distinzione fra riferimento e clausola vera e propria. Il primo è un **riferimento** generale a concetti, ma senza disposizioni specifiche o dettagliate; la **clausola** si riferisce invece a paragrafi o sezioni del testo che includono dettagli specifici.

**Figura 3** – Tendenze IFA su riferimenti e clausole in materia di OHS e ambiente



Non vi sono IFA elaborati solo su tematiche ambientali. Quando viene citato, l'ambiente è accompagnato da riferimenti a contenuti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, che appaiono insieme o separatamente nel testo (accentuando ulteriormente lo stretto collegamento fra le due tematiche). Fino ad oggi, nessun accordo quadro contiene riferimenti all'ambiente senza contenuti riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro: un aspetto che assume una certa importanza quando vengono elaborate le conclusioni finali.

**Figura 4** – riferimenti a OHS e ambiente



Nella maggior parte degli impegni, è l'azienda ad essere responsabile della conformità alle politiche concordate, in quanto unica parte ad avere la capacità di prendere decisioni nell'attuazione degli impegni stessi. I rappresentanti sindacali intervistati hanno sottolineato, in genere, che questa responsabilità spetta alle aziende in materia di attuazione. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, le due tematiche di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente vengono elaborate evidenziando una responsabilità congiunta. Per i temi salute e sicurezza sul

posto di lavoro e ambiente, sia datori di lavoro che dipendenti dichiarano, negli IFA, di condividere gli impegni.

L'importanza delle tematiche varia enormemente da un settore all'altro. Nonostante il riconoscimento generale della tematica della salute e sicurezza sul posto di lavoro come questione centrale riguardante tutte le occupazioni ed attività produttive, la sua importanza è più evidente nei settori dove i rischi sono maggiori o più visibili: l'industria mineraria, l'industria chimica o il settore edilizia/costruzioni. Analogamente, l'importanza delle politiche ambientali varia molto da un settore all'altro. La necessità di promuovere il cambiamento nei metodi di produzione sarà determinata, essenzialmente, da fattori come le pressioni esercitate per ridurre al minimo l'impatto ambientale, la conformità alla legislazione nazionale e la necessità di rispettare gli accordi internazionali (su tematiche come il cambiamento climatico). Il settore rappresenta chiaramente una variabile importante.

Per questo motivo, non sorprende il fatto che le implicazioni delle tematiche OHS e ambiente variano considerevolmente per i GUF. In materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, la International Metalworkers' Federation (IMF), la ICEM e la Building and Woodworkers' International (BWI) hanno il maggior numero di queste clausole fra le federazioni che hanno siglato più di un accordo (rispettivamente 88,9%, 92,7% e 86,7%). UNI integra le clausole OHS ad un livello leggermente inferiore, includendo clausole riguardanti la salute dei lavoratori per il 71,4% dei casi. Una situazione che potrebbe essere riconducibile ai problemi meno visibili affrontati dal settore dei servizi in materia di salute dei lavoratori.

In generale, esiste un numero inferiore di IFA che trattano tematiche ambientali, ma esistono anche differenze fra settori: l'ICEM è primo con il 71,4% di accordi con riferimenti all'ambiente; IMF e UNI si attestano sul 40% (rispettivamente 38,9% e 38,1%). Fra le federazioni dell'edilizia,(BWI) vi sono riferimenti ad accordi ambientali nel 53,3% dei casi.

In base alle ricerche condotte, tre ragioni fondamentali possono contribuire a spiegare perché questi contenuti possono essere inclusi o meno negli accordi.

- Percezione della rilevanza: in alcuni casi, le tematiche non sono considerate rilevanti per una delle parti. In altre parole, non sono considerate una priorità.
- Valutazione degli IFA rispetto a politiche e codici di condotta di altre multinazionali. In certi casi, l'IFA è considerato "complementare a quello che esiste" nei codici di condotta. Essendo l'ambiente presente negli accordi volontari, questo approccio tende a escluderlo dagli IFA; questo potrebbe avvenire anche in materia di OHS. In altri casi si segue l'approccio opposto, si considera che le varie iniziative debbano essere "coerenti". In tali casi, salute e sicurezza sul posto di lavoro e, in particolare, l'ambiente, saranno inclusi negli IFA a seguito di un trasferimento dai codici di condotta, che tendono a contenere politiche ambientali più approfondite, permettendo così di integrare questi contenuti.

Dietro questa ragione, che sembra piuttosto formale (considerare se l'approccio sia "complementare" o "coerente"), si considera, normalmente, se la questione rappresenta o meno un tema di dialogo sociale. Le tematiche sulla salute sul posto di lavoro e sull'ambiente saranno primariamente inserite negli IFA se le organizzazioni sindacali intendono partecipare alla definizione di tali politiche e chiederne l'inclusione, e se l'azienda, attraverso il dialogo sociale, è a sua volta intenzionata ad accettarle. Esistono tematiche che gli agenti sociali potrebbero considerare importanti da discutere, ma che dovrebbero avere uno spazio esterno alle negoziazioni del dialogo sociale. Ad esempio i sindacati, o le aziende, potrebbero voler affrontare le tematiche ambientali attraverso organi multiattore dell'iniziativa CSR.

- Ampiezza e struttura degli IFA: il livello generale di dettaglio determinerà la concretezza di tali tematiche. Alcuni IFA sono abbastanza schematici e affrontano solo una serie limitata di tematiche (come il riconoscimento della libertà di associazione). Gli IFA i cui

contenuti sono più elaborati tenderanno, in generale, a includere riferimenti a salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente.

In base alle suddette ragioni di inclusione o meno, e in combinazione con il grado di attuazione delle clausole, se incluse, i 14 IFA studiati possono essere classificati in quattro categorie.

Cat. 1: OHS e ambiente non sono considerati rilevanti. Una o entrambe le parti non considerano queste tematiche rilevanti o importanti.

Cat. 2: OHS e ambiente sono affrontati in altri ambiti: si presume che queste tematiche siano sviluppate in altre iniziative, cui i lavoratori possono partecipare o meno. Non sono considerate tematiche per negoziazioni fra lavoratori e datori di lavoro; quanto meno, non sono considerate tematiche da affrontare negli IFA.

Cat. 3: OHS e ambiente sono citati ma non sviluppati: ad esempio quando esiste riferimento o impegno simbolico o teorico senza responsabilità per le parti riguardo alla relativa attuazione. Questo può essere dovuto a certe difficoltà nel tradurre gli impegni nella pratica o all'inclusione automatica della lingua presente nei codici di condotta, che punta a dare un'immagine coerente dell'azienda (soprattutto nel caso dei riferimenti all'ambiente).

Cat. 4: OHS e ambiente sono sviluppati e considerati per un ulteriore sviluppo successivo. In questa categoria rientrano gli accordi con misure attive in materia di OHS e ambiente, benché migliorabili. Troviamo anche quegli accordi che sono in una fase preliminare ma in condizioni che si prestano ad una piena elaborazione.

**Tabella 1** – Classificazione dei 14 IFA studiati:

Azienda	IFA	
	Clausole OHS	Clausole sull'ambiente
Chiquita	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle clausole – Comitato di revisione congiunto, si riunisce una volta l'anno)</i>	Categoria 2 <i>(L'ambiente viene considerato rientrare in altri ambiti, non negli IFA)</i>
Danone	Categoria 2 <i>(Considerate già presenti in altri ambiti)</i>	Categoria 2 <i>(Non vi è stata alcuna richiesta)</i>
Danske Bank	Categoria 3 <i>(Considerate come clausole semplici, benché OHS non rappresenti una questione di grande importanza)</i>	Categoria 1 <i>(Né la direzione, né i sindacati le hanno considerate una tematica per gli IFA)</i>
EDF	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle varie clausole, Commissione e Comitato congiunto, visite nazionali)</i>	Categoria 4 <i>(Incorporazione delle clausole)</i>
Ikea	Categoria 3	Categoria 2* <i>(*Il formato di questo IFA è diverso da altri e si riferisce ai documenti esterni)</i>
Inditex (ITGLWF)	Categoria 3 <i>(appena citato)</i>	Categoria 3 <i>(appena citato)</i>
Inditex (UNI Global Union)	Categoria 3	Categoria 1
Lafarge	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, gruppo di riferimento congiunto)</i>	Categoria 3 <i>(Riferimento ma non clausole)</i>
Nampak	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, costituzione di un comitato salute e sicurezza, si considera che l'accordo abbia svolto un ruolo importante in materia OHS)</i>	Categoria 2 <i>(Riferimento ma non clausole, si ritiene che questi aspetti siano già affrontate in altri ambiti della politica aziendale)</i>
Peugeot	Categoria 4	Categoria 1
Rodhia	Categoria 4	Categoria 4
Royal Bam Group	Categoria 4 <i>(Incorporazione di una clausola, gruppo congiunto di riferimento, si considera che l'accordo abbia</i>	Categoria 2 <i>(Si ritiene che siano già affrontate in altri ambiti. Vi è riferimento ma non clausola)</i>

	<i>svolto un ruolo importante in materia di OHS)</i>	
Statoil	<b>Categoria 4</b> <i>(Incorporazione di una clausola, si considera che l'accordo abbia svolto un ruolo importante in materia OHS)</i>	<b>Categoria 4</b> <i>(Inclusione di clausole sull'approccio precauzionale, tecnologie ecocompatibili e responsabilità ambientale)</i>
Umicore	<b>Categoria 4</b> <i>(Incorporazione di clausole – comitato congiunto)</i>	<b>Categoria 4</b> <i>(Incorporazione di clausole – comitato congiunto – collegamento dell'accordo alle politiche)</i>
WAZ	<b>Categoria 1</b> <i>(Riferimento ma non clausola)</i>	<b>Categoria 1</b> <i>(Si ritiene non di applicazione al settore e non esiste una richiesta)</i>

## Inclusione dell'ambiente negli IFA

Analizzando essenzialmente i contenuti ambientali, dei 72 accordi quadro firmati, 33 hanno riferimenti all'ambiente (48,4%), mentre 22 (30,5%) includono clausole sull'ambiente. La letteratura in materia tende ad affermare che l'ambiente è sempre più incluso negli accordi quadro. I risultati del presente studio indicano un miglioramento nella qualità di tali riferimenti che, da semplici riferimenti, diventano clausole di maggior importanza; indicano, inoltre, l'elaborazione di procedure o contenuti specifici per la loro attuazione. Negli ultimi due anni, tutti gli accordi siglati che contengono un riferimento di tutela ambientale hanno una clausola specifica dedicata alle azioni. Vedere figura 4.

L'inclusione dei riferimenti all'ambiente varia in funzione del settore e delle sfide annesse. In generale, i settori che inquinano maggiormente sono quelli che includono il maggior numero di clausole in materia di ambiente. Ma per comprendere le differenze esistenti, occorre considerare altre ragioni. Ad esempio, gli IFA nel settore metallurgico (dove esiste un notevole impatto ambientale) presentano un minor numero di riferimenti alla tutela ambientale rispetto a quelli firmati nel settore chimico. Queste differenze derivano dalla natura delle proposte presentate dalle varie organizzazioni sindacali, dato che gli IFA sono essenzialmente il risultato delle richieste dei sindacati. Questo significa che le proposte per includere le tematiche ambientali sono più presenti nelle richieste ICEM che nelle richieste IMF.

Come precisato in precedenza, l'introduzione dell'ambiente negli accordi quadro internazionali dipende molto dalle politiche CSR delle MNC. In alcuni casi i riferimenti definiti nei codici di condotta sono stati trasmessi agli IFA come una specie di evoluzione. Questo significa che l'ambiente non è stato incluso per darvi attuazione tramite gli IFA, ma come strumento per mantenere la coerenza con altre politiche di reputazione delle MNC. È il caso per molti degli IFA che includono solo riferimenti all'ambiente e non clausole.

Esiste tuttavia una tendenza generale al cambiamento. I sindacati stanno impadronendosi sempre più delle tematiche ambientali e, a loro volta, i lavoratori stanno assumendo una sempre maggiore consapevolezza sulla necessità di creare posti di lavoro decenti e sostenibili per il futuro. I sindacati stanno chiedendo un accesso sempre maggiore al processo di elaborazione e monitoraggio delle politiche ambientali. Al riguardo, le GUF stanno sempre più sviluppando politiche e strategie in materia ambientale, alcune delle quali saranno riprese negli IFA, mentre altre saranno promosse attraverso altri canali.

Le tematiche di sostenibilità ambientale sono precipuamente globali. Le decisioni strategiche riguardanti la produzione saranno sempre più influenzate dalle politiche ambientali, destinate a mitigare gli impatti della produzione sulle risorse naturali, e pertanto potrebbero essere di interesse crescente per il dialogo sociale globale. L'adozione progressiva di norme internazionali contribuirà ad aumentare l'importanza dell'ambiente e porterà, molto probabilmente, ad una sua maggiore presenza negli IFA. Nella lotta contro gli affetti avversi della globalizzazione, le norme ambientali e occupazionali rappresentano le tematiche principali.

Al riguardo, nello stesso modo in cui le tematiche locali e nazionali di dialogo sociale influiscono sulle discussioni internazionali, così anche i progressi e gli sviluppi a livello internazionale possono incidere sul piano nazionale. Affrontare la questione della tutela ambientale sul piano

globale per i lavoratori tramite gli IFA, o altri strumenti, può facilitare, pertanto, l'azione sindacale a livello nazionale e aziendale.

Nonostante gli esempi positivi, esistono ancora molti ostacoli alla loro completa integrazione. Innanzitutto, anche se i rappresentanti aziendali promuovono talvolta l'inclusione di queste tematiche per essere "coerenti" con le loro più ampie strategie di comunicazione nel campo della responsabilità sociale aziendale, essi non credono nella capacità dei lavoratori di contribuire utilmente al dibattito. Alcuni dei rappresentanti aziendali intervistati non ritengono che i lavoratori siano in grado di contribuire alla gestione ambientale delle aziende. Questo significa che tali tematiche, benché presenti negli accordi, non diventeranno facilmente oggetto di negoziazione fra le parti. Dall'altro lato, questa situazione sottolinea la necessità di iniziative di sviluppo delle capacità e di formazione per i lavoratori su queste tematiche, anche per dare attuazione a misure più proattive.

In altre occasioni, sono le stesse organizzazioni sindacali a ritenere di avere altre priorità e a considerare secondarie le azioni a livello ambientale: Un'interpretazione influenzata dal fatto che le richieste tradizionali dei lavoratori non sono riuscite ad ottenere una risposta accettabile che permetterebbe alle organizzazioni sindacali di prestare maggiore attenzione ad altre tematiche sociali o ambientali.

I sindacati, inoltre, non sono soddisfatti del livello di attenzione rivolto dalle MNC alle tematiche occupazionali e ambientali e nel loro diverso interesse a firmare iniziative volontarie per migliorarle. Per migliorare la reputazione di un'azienda, le iniziative volontarie in materia di ambiente sono preferite agli IFA. Per questo motivo, alcuni sindacalisti considerano l'ambiente una tematica "soft" e meno conflittuale per le MNC. Il fatto è che le MNC tendono ad essere influenzate da e a reagire alle pressioni pubbliche (essenzialmente consumatori e investitori), e sembra che questi gruppi presentino più di una richiesta di sostenibilità ambientali di quanto non facciano per la tutela dei diritti sindacali.

Nelle aziende studiate, la visibilità delle politiche CSR è molto maggiore rispetto a quella degli IFA. Ad esempio, delle 14 aziende studiate, in 5 la CSR occupa uno spazio importante sul sito Internet, mentre l'IFA non ha alcuna visibilità. Solo in una delle aziende studiate (Danske Bank), il livello di visibilità è comparabile.

**Tabella 2 – Visibilità di IFA e CSR**

Azienda	Visibilità sul sito Internet	
	IFA	CSR
Chiquita	Nessuna visibilità	Visibilità media
Danone	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Danske Bank	Visibilità media	Visibilità medio/alta
EDF	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Ikea	Bassa visibilità	Alta visibilità
Inditex	Nessuna visibilità	Visibilità medio/alta
Lafarge	Nessuna visibilità	Alta visibilità
Nampak	Nessuna visibilità	Visibilità media
Peugeot	Visibilità media	Alta visibilità
Rodhia	Alta visibilità	Alta visibilità
Royal Bam Group	Nessuna visibilità	Visibilità medio/alta
Statoil	Bassa visibilità	Alta visibilità
Umicore	Nessuna visibilità	Alta visibilità
WAZ	Bassa visibilità	Bassa visibilità

La natura dei contenuti ambientali negli IFA può variare molto: dai riferimenti all'impatto su risorse naturali e biodiversità, al cambiamento climatico, fino alla gestione dei rifiuti. In certi casi, l'accordo punta ad un impegno per promuovere tecnologie pulite, le migliori pratiche possibili o il principio precauzionale<sup>5</sup>. In generale, clausole e riferimenti sull'ambiente sono caratterizzati da

<sup>5</sup> Fare riferimento al rapporto completo per una lista esauriente dei contenuti in materia di ambiente trattati negli IFA.

una maggiore diversità rispetto a quelle in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, o alle norme occupazionali minime. Una possibile spiegazione, per questa situazione, può essere la percezione che l'ambiente comprende una serie più vasta di elementi; un'altra potrebbe essere associata alle difficoltà sindacali di individuare e concentrarsi su obiettivi specifici, riguardo alle convenzioni ambientali, con il risultato di non riuscire a definire le priorità che devono essere incluse nell'accordo.

Benché trattate negli IFA firmati di recente, le procedure di attuazione risultano, in genere, vaghe. Per le clausole in materia di ambiente, i meccanismi di attuazione e monitoraggio sono perfino meno sviluppati di quelli riguardanti altri impegni. Normalmente, gli unici casi in cui i meccanismi sono ben definiti sono quelli in cui tali clausole sono affrontate con le clausole OHS dai comitati congiunti. Si tratta di un elemento importante, ribadito anche nelle conclusioni.

È tuttavia importante sottolineare che alcune delle aziende studiate, come EDF, Rhodia o Arcelor Mital, dispongono di accordi specifici in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e che sono anche riuscite a realizzare approcci innovativi in campo ambientale.

Proprio come per il resto dei contenuti, le procedure di attuazione e monitoraggio devono essere affrontate per far sì che questi diversi impegni portino a risultati concreti. Le riunioni annuali dei comitati congiunti rappresentano il mezzo più diffuso di monitoraggio IFA. Tali riunioni annuali rappresentano il canale principale per discutere e risolvere i conflitti riguardanti l'accordo e il suo sviluppo. A seguito delle pressioni esercitate dalle organizzazioni sindacali internazionali, queste riunioni sono sempre più combinate con visite congiunte ai vari siti di produzione da parte della direzione internazionale e dei rappresentanti sindacali.

Ma, ai fini degli obiettivi, il monitoraggio deve essere istituzionalizzato a tutti i livelli. I sindacati locali e nazionali sono fondamentali per garantire questo successo, e i comitati congiunti locali svolgeranno un ruolo importante nel garantire l'attuazione di successo delle clausole dell'accordo. Riguardo alle disposizioni in materia di ambiente, i comitati responsabili di salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente potrebbero avere una funzione rilevante e rappresentare un vantaggio interessante.

Un ruolo importante avrà anche la definizione degli indicatori, che dovranno guidare il lavoro dei comitati locali e internazionali di attuazione e monitoraggio. Rhodia e EDF, ad esempio, hanno definito indicatori specifici per la valutazione dei progressi.

Riguardo ad altre disposizioni incluse nell'IFA, soprattutto quelle in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, forse la differenza principale nei riferimenti riguardanti l'ambiente è il non rifarsi alle convenzioni internazionali. Alcune clausole in materia di ambiente sottolineano la necessità di conformarsi alle regole internazionali ma, in genere, non esiste quasi mai un riferimento a norme o convenzioni specifiche. In tale ambito, si potrebbero apportare facilmente dei miglioramenti, inserendo riferimenti a accordi internazionali in materia di ambiente ritenuti pertinenti, in grado di produrre effetti positivi per guidare attuazione e monitoraggio degli impegni assunti a livello ambientale.

Un altro aspetto decisamente importante degli IFA è il riferimento ai subappaltatori. La loro graduale inclusione sarà essenziale per affrontare con successo i vari problemi che derivano dalla globalizzazione. In generale, gli IFA tendono a sottolineare la necessità che la catena degli approvvigionamenti rispetti gli stessi standard delle MNC. Due aziende (Impregilo e EDF) fanno specifico riferimento ai subappaltatori nel trattare gli standard ambientali. Due altre aziende (Ikea e Inditex) dispongono di IFA specifici per i subappaltatori.

Dato che gli accordi quadro sono negoziati bilateralmente fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, la partecipazione di altri attori è limitata. Questa negoziazione bilaterale offre il vantaggio di trattare questioni specifiche interne; essa segue, come già illustrato, un approccio formativo. Questo processo, tuttavia, potrebbe anche far perdere l'opportunità di acquisire supporto e competenza tecnica da altri attori sociali. Solo un testo fa specifico riferimento al possibile coinvolgimento di altri attori sociali (come le ONG) nel processo di monitoraggio. Solo pochi, fra gli intervistati, hanno evidenziato un interesse per un loro maggior coinvolgimento. Il

successo, in definitiva, dipende dall'ottimizzazione delle capacità dei vari agenti, nella ricerca di sinergie e modalità complementari di azione. Il consolidamento e lo sviluppo di alleanze e fora potrebbero essere utili per le tematiche in materia di lavoro e ambiente.

## **Inclusione negli IFA delle tematiche riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro**

Occorre sottolineare che le clausole riguardanti la salute sul posto di lavoro rappresentano alcuni dei contenuti più dettagliati e specifici presenti negli accordi quadro, in numero superiore ai riferimenti riguardanti retribuzioni e orario di lavoro (che sono molto più controversie). Come precisato da un intervistato, la salute sul posto di lavoro è una tematica "veramente globale" dato che le aziende sono comunque responsabili della salute dei loro dipendenti, a prescindere dalla collocazione geografica. Non è, quindi, sorprendente vedere che le tematiche di salute e sicurezza occupano un posto prominente nella maggior parte degli IFA.

Dei 72 testi, 58 includono riferimenti a salute e sicurezza sul posto di lavoro e 49 contengono clausole specifiche. La loro presenza e importanza negli accordi è distinta da quella delle clausole in materia di ambiente. La tematica della salute e sicurezza sul posto di lavoro è consolidata all'interno del dialogo sociale. Il 36,2%<sup>6</sup> degli IFA fa specifico riferimento alla salute dei lavoratori come parte integrante del dialogo sociale. Alcune aziende trattano le tematiche riguardanti la salute sul posto di lavoro con poca o nessuna partecipazione dei lavoratori, ma molti accordi indicano la necessità di un maggiore impegno da parte di lavoratori e sindacati. Nella maggior parte dei casi, la tematica della salute e sicurezza sul posto di lavoro è tenuta in grande considerazione, e presenta solide strutture di lavoro a livello locale e nazionale.

Per i sindacati, uno degli obiettivi chiave degli IFA è migliorare l'organizzazione dei lavoratori. Gli IFA rappresentano strumenti interessanti per organizzare i lavoratori in siti di produzione in cui i sindacati possono essere deboli. Parallelamente, la tutela della salute dei lavoratori sul posto di lavoro consente anche ai sindacati di attirare nuovi membri. Per i datori di lavoro, queste tematiche sono percepite, in genere, come meno conflittuali di altre, oltre che utili alle attività dell'azienda (ad es. riduzione degli incidenti sul lavoro).

Come già illustrato, una delle principali differenze nell'affrontare le tematiche della salute e sicurezza sul posto di lavoro e dell'ambiente sta nei riferimenti alla conformità a norme internazionali. Per altre materie, come per gli articoli riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro, gli IFA fanno chiaramente riferimento a Convenzioni ILO. Una possibile spiegazione potrebbe essere una maggiore consapevolezza, al riguardo, da parte dei sindacati (in quanto cofirmatari della struttura tripartita ILO), oltre al fatto che la relativa promozione costituisce tradizionalmente un parte importante dell'azione sindacale nei paesi sviluppati e in via di sviluppo.

Il 39,7%<sup>7</sup> degli IFA fa riferimento diretto alla Convenzione ILO su Salute e Sicurezza (1983), che riguarda ambiente di lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori. Otto<sup>8</sup> IFA si rifanno alla Convenzione ILO 167 (1988) il cui obiettivo è promuovere salute e sicurezza nel settore dell'edilizia. Dieci IFA<sup>9</sup> (17,2%) includono riferimenti alle Linee Guida ILO per i Sistemi di Gestione riguardanti salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Riguardo alla formulazione degli obiettivi, esistono notevoli differenze anche per gli OHS. In alcuni accordi gli obiettivi finali OHS sono definiti chiaramente, cosa che non avviene sempre

<sup>6</sup> Edf, Aker, Ability, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor, Rhodia, Brunel, France Telecom, Euradius, PSA, Portugal Telecom, Videkke, GEA, Lukoil, Norske Skog, OTE; Fraudenberg, Wilkham, Italmanceti

<sup>7</sup> Ability, Brunel, Danske Bank, Elanders, Euradius, Icomon, IKEA, Impregilo, Inditex, Italcementi, ISS, Lafarge, Nampak, OTE, Portugal Telecom, PSA Peugeot Citroën, Royal Bam, Stabilo, Staedtler, Telefonica, Veidekke, Volker Wessels

<sup>8</sup> Impregilo, Italcementi, ISS, OTE, Portugal Telecom, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels

<sup>9</sup> Lafarge, Impregilo, Italcementi, Royal Bam, Veidekke, Volker Wessels, Nampak, Aker, Elanders, Staedler

per altre clausole. Al riguardo, occorre sottolineare con forza che sette<sup>10</sup> hanno definito l'obiettivo dell'eliminazione totale degli incidenti ("Zero incidenti").

Come dichiarato in precedenza, la costituzione di comitati congiunti a livello nazionale e internazionale rappresenta un elemento importante per l'attuazione e il monitoraggio degli IFA. In materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, si occupano della questione comitati e strutture locali e nazionali già esistenti o in procinto di essere costituiti. L'IFA potrebbe così beneficiare di queste strutture preesistenti per un'attuazione e uno sviluppo efficaci. Il testo degli IFA riprende questa realtà e cita impegni per rafforzare i comitati esistenti, o per costituirne di nuovi laddove non esistono. L'accordo specifico di Arcelor Mittal può essere considerato un modello in proposito.

Nella maggior parte dei casi, l'ambito OHS è tenuto in grande considerazione, dato che l'attuazione degli accordi quadro ha prodotto risultati globali. Gli intervistati tendono a notare grossi sviluppi in questo settore, e le aziende riconoscono apertamente il ruolo fondamentale che le organizzazioni sindacali hanno svolto in questo processo.

Dal momento della loro firma fino alla loro attuazione, l'obiettivo di taluni accordi quadro è quello di progredire per garantire parità di diritti ai lavoratori delle multinazionali e ai subappaltatori di queste ultime. Solo cinque accordi<sup>11</sup>, tuttavia, hanno incluso una clausola che illustra le modalità di promozione delle politiche in materia di salute e sicurezza fra questi altri lavoratori.

Per concludere, uno degli elementi chiave in materia di OHS è la promozione di programmi didattici e formativi specifici su salute e sicurezza sul posto di lavoro, inclusi in venti IFA<sup>12</sup>. Oltre al riconoscimento della libertà di associazione dei lavoratori, o il divieto del ricorso al lavoro minorile, la formazione OHS è la misura d'impegno concreto più frequente in tutti gli accordi quadro. Riferimenti alla formazione appaiono nel 64% degli IFA<sup>13</sup>, e quasi il 30% di questi contiene un riferimento specifico alla formazione OHS. È importante notare come in 5 IFA (Aker, Aarcelor, Brunel, PSA, SFK e Takashimaya) esista un impegno a estendere la formazione a tutti i lavoratori. Questi accordi sono stati per lo più negoziati da IMF.

## Osservazioni conclusive

I contenuti degli IFA riflettono chiaramente le tematiche considerate parte integrante del dialogo sociale a livello nazionale (direzioni generali) e internazionale. Mentre queste variano notevolmente da un posto all'altro, alcuni contenuti, come la salute e sicurezza sul posto di lavoro, occupano oggi un posto importante nelle negoziazioni fra lavoratori e aziende. Esistono poi altre tematiche, come l'ambiente, che hanno cominciato solo ora ad essere integrate nelle richieste dei sindacati. L'obiettivo iniziale degli IFA era garantire gli stessi diritti in materia di condizioni di lavoro per i lavoratori all'interno delle società multinazionali. La realizzazione del potenziale delle clausole riguardanti l'ambiente è giunta solo in una fase successiva e in posizione secondaria.

In pratica, l'introduzione della tematica ambientale nell'azione sindacale e la possibilità di vederla trasformarsi in argomento di negoziazione sono state promosse in larga parte tramite azioni riguardanti la salute sul posto di lavoro. Benché attualmente le due aree di azione tendano ad essere divise, i comitati OHS e ambiente sono fondamentali per l'inclusione di queste tematiche nella loro formazione tecnica, nonché per esplorare le possibilità di tradurre le tematiche ambientali "esterne" in azioni all'interno delle aziende.

<sup>10</sup> Aker, Arcelor, Brunel, PSA, Veidekke, Lafarge, Impregilo

<sup>11</sup> EDF, IKEA, Inditex, Italcementi, e Rhodia

<sup>12</sup> Aker, Ability, Euradious, Takashimaya, Icommon, Italmanceti, Arcelor Mittal, Inditex, Volker wessels, Staedler, Elanders, Portugal Telecom, Veidekke, Lukoil, OTE, EDF, Nampak, Statoil, Impregilo.

<sup>13</sup> Schömann, Isabelle, Sobczak, André, Voss, Eckhard, & Wilke, Peter; (2008, March). Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*

Questo è uno degli aspetti principali per trasferire le tematiche OHS e ambiente negli IFA. Per quanto attiene a salute e sicurezza sul posto di lavoro, strutture e comitati locali, già esistono o sono in procinto di essere costituiti. Pertanto, è normale che i progressi siano più rapidi in materie come l'OHS, dato che queste tematiche possono sfruttare strutture preesistenti per un'attuazione e uno sviluppo efficaci. A loro volta, queste strutture già consolidate possono anche facilitare attuazione e sviluppo delle tematiche relative all'ambiente, soprattutto quando tali tematiche sono presentate insieme, "OSHE" (salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente).

La salute sul posto di lavoro è, inoltre, una tematica ampiamente ripresa nei codici di condotta unilaterali (88% dei 50 codici di condotta analizzati): una tematica diventata centrale anche per la responsabilità sociale aziendale. Quello che è importante, tuttavia, è che a differenza dei codici di condotta, gli IFA implicano in genere un approccio più "formativo" che "affermativo", in quanto puntano a realizzare una serie di obiettivi che vanno al di là della semplice affermazione delle pratiche preesistenti. La partecipazione sindacale facilita tale approccio, sensibilizzando i lavoratori tramite formazione e informazione: ciò è essenziale per favorire lo sviluppo dei temi della salute e sicurezza sul posto di lavoro e dell'ambiente nelle MNC. I vantaggi del dialogo sociale come strumento per migliorare la salute dei lavoratori sono ampiamente riconosciuti. Tuttavia, i vantaggi della partecipazione dei lavoratori nelle tematiche riguardanti l'ambiente sono meno evidenti per le direzioni aziendali.

Un altro aspetto importante e degno di nota è che trattando queste tematiche attraverso gli IFA, il processo di attuazione e monitoraggio si baserebbe su un "controllo interno" da parte dei lavoratori, che possono verificare e comparare l'affidabilità delle informazioni fornite dall'azienda. Il sistema del "doppio controllo" è più difficile da ottenere nel caso dei codici di condotta.

Un altro vantaggio del trattare queste tematiche in ambito IFA è quello dell'estensione degli impegni a fornitori e altri attori nella catena degli approvvigionamenti. Un vantaggio superiore che nei codici di condotta. Mentre il 96% degli IFA indica espressamente che le norme che contengono si applicano all'intero gruppo, la percentuale scende al 42% relativamente ai codici di condotta.<sup>14</sup> Questo presenta evidenti vantaggi negli IFA, data l'estensione delle norme occupazionali e ambientali tramite la formazione e l'informazione, e la possibilità di sanzionare fornitori e subappaltatori che non rispettano tali norme. In materia di OHS e ambiente, l'estensione dell'impegno lungo la catena degli approvvigionamenti viene espressamente rafforzata in molte occasioni.

La visibilità degli IFA sul sito Internet, tuttavia, è inferiore rispetto a quella della CSR. Dei 14 casi studiati, solo in due IFA e CSR hanno ricevuto lo stesso tipo di visibilità sul sito Internet dell'azienda. In almeno 8 casi non vi è alcuna visibilità IFA laddove invece è presente per la CSR ed eventuali codici di condotta.

Nella maggior parte dei contenuti degli IFA, è l'azienda ad essere responsabile della conformità alle politiche concordate, in quanto unica parte ad avere la capacità di prendere decisioni nell'attuazione degli impegni. Tuttavia, le tematiche della salute e sicurezza sul posto di lavoro e dell'ambiente sono elaborate e incluse in certi IFA come responsabilità congiunta. Per salute e sicurezza sul posto di lavoro e ambiente, datori di lavoro e dipendenti, come dichiarato negli IFA, condividono gli impegni.

Occorre sottolineare che in diversi accordi i rappresentanti dei lavoratori si impegnano collettivamente, con i datori di lavoro, a favore della tutela ambientale. Tali impegni, da parte dei sindacati, che si trovano nel settore dei servizi e in certi casi nell'industria chimica, devono essere riaffermati tramite politiche sindacali proattive.

---

<sup>14</sup> Codes of conduct and international framework agreements. New form of governance at company level. Schömann, André Sobczak, Voss and Wilke.

Una delle maggiori differenze fra le tematiche è il diverso riferimento a norme e regolamenti internazionali. In materia di OHS, gli IFA fanno chiaramente riferimento a pertinenti Convenzioni ILO. Riguardo alla tematica ambientale, si fa invece riferimento a dichiarazioni generali sulla necessità di migliori pratiche anziché a specifiche norme internazionali. La situazione potrebbe migliorare con riferimenti alle convenzioni internazionali relative alla gestione delle sostanze chimiche (Rotterdam, Stoccolma e Basilea, ad esempio), o alla Convenzione Quadro ONU sul Cambiamento Climatico.

Nell'insieme, gli intervistati hanno percepito i risultati delle azioni riguardanti OHS e ambiente come nettamente migliori rispetto ad altri settori. Se, in taluni casi, i sindacati hanno criticato la mancanza di progressi nella libertà di associazione o in altri diritti di base, complessivamente sindacati e datori di lavoro si sono mostrati soddisfatti dei progressi realizzati nel settore della salute sul posto di lavoro e dell'ambiente.

La percezione positiva nel caso dell'ambiente può essere spiegata essenzialmente tramite due fattori. In primo luogo, i sindacati possono essere meno esigenti o rigorosi rispetto ad altre tematiche. In secondo luogo, per il reale progresso percepito come risultato delle iniziative in campo ambientale da parte dell'azienda al di fuori dell'ambito IFA. Per la salute sul posto di lavoro, i progressi sono più misurabili e comparabili, e possono essere attribuiti essenzialmente al ruoto svolto dai Comitati OHS. Molte industrie nei settori della siderurgia, della chimica e dell'edilizia cominciano a vedere i frutti del loro lavoro.

### **Alcune proposte di azioni future**

- Obiettivi chiari: definizione e chiarezza sono fondamentali. Al maggior numero di dettagli riguardanti le modalità di costituzione, attuazione e valutazione degli IFA, corrisponderà il minor numero di malintesi successivi fra le parti. Valutando gli obiettivi, esistono numerosi esempi interessanti nel campo della salute e sicurezza sul posto di lavoro: ad esempio, riferimenti espliciti all'eliminazione degli incidenti ("Zero incidenti").
- Riferimenti a normative internazionali. Questi strumenti sono importanti nel contesto della globalizzazione, in quanto rappresentano le basi per la definizione dei diritti basilari universali, applicabili a tutti i siti di produzione. Manodopera e ambiente sono i due principali vettori di dumping delle multinazionali in cui i regolamenti internazionali tendono a venire meno. Sono ancora necessari maggiori riferimenti alle convenzioni ambientali internazionali e alle Convenzioni ILO su salute e sicurezza sul posto di lavoro.
- Riferimenti a indicatori specifici. Alcuni accordi hanno messo in luce notevoli progressi in materia. La selezione dei giusti indicatori è importante per garantire che i lavoratori partecipino al processo di attuazione e supervisione. L'elaborazione di materiali ad hoc con informazioni sugli indicatori può rappresentare un buon esercizio in termini di sensibilizzazione e sviluppo delle capacità della forza lavoro.
- Promozione dei piani annuali di attuazione. Una volta stabiliti gli obiettivi generali in ambito IFA, gli agenti sociali devono sviluppare piani annuali per guidare metodi di supervisione e azioni future.
- Promozione e rafforzamento di comitati congiunti in materia di salute sul posto di lavoro e di ambiente a livello locale e globale. Le aziende che sono impegnate nel realizzare dei progressi devono elaborare un calendario per la costituzione di questi Comitati OSHE in tutti i siti di produzione.
- Ottimizzazione degli IFA estendendo la loro applicazione ai subappaltatori in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e di ambiente.
- Miglioramento della visibilità degli IFA a tutti i livelli, non solo includendo il testo dell'accordo ma anche informando sul grado di attuazione e sui risultati conseguiti.

Un'attenzione particolare deve essere rivolta a risultati concreti riguardanti attuazione, livello di sviluppo e azioni congiunti dei Comitati OSHE.

- Analisi di ogni tematica e esame degli aspetti coperti o meno da altre iniziative (come la CSR). Valutazione degli svantaggi e vantaggi concreti nell'affrontare le varie tematiche presenti nell'IFA. Raffronto dei piani annuali di entrambi i tipi di iniziativa, allo scopo di individuare zone di sinergia e contraddizione.
- Progresso sulla definizione di risorse specifiche assegnate agli IFA. Un possibile indicatore per valutare l'impegno aziendale nei confronti degli IFA potrebbe essere rappresentato dalle risorse assegnate alla sua attuazione.
- Sviluppo di programmi di formazione per i lavoratori e i loro rappresentanti in campo OSHE. Così come viene promossa attivamente la tematica della salute e sicurezza sul posto di lavoro, anche la formazione sulla dimensione ambientale deve essere inclusa. Uno dei problemi per realizzare una maggiore partecipazione sindacale è la mancanza di formazione. Devono essere attuate politiche proattive, con la partecipazione dei subappaltatori.
- Promozione di alleanze con altri attori, al fine di rafforzare la conoscenza tecnica su entrambe le tematiche, ad esempio università, istituti tecnici e altri attori sociali come ONG, organizzazioni di consumatori, ecc.
- Promozione di politiche sindacali proattive da parte di organizzazioni sindacali che si sono impegnate in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e di ambiente.