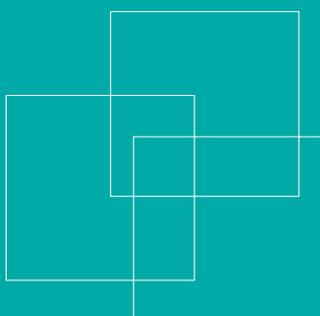




International
Labour
Organization

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale



Quinta edizione - marzo 2017

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

Adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro durante la sua 204^a sessione (Ginevra, novembre 1977) e emendato durante le sue 279^a (novembre 2000), 295^a (marzo 2006) e 329^a (marzo 2017) sessioni

Ufficio Internazionale del Lavoro
Ginevra

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2017

Quinta edizione 2017

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <http://www.ifro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

ISBN: 978-92-2-830886-0 (stampa); 978-92-2-830887-7 (web pdf)

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito <http://www.ilo.org/publns>

Stampato in Italia

INDICE

Introduzione	V
Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale	1
Obiettivo e ambito di applicazione.....	2
Politica generale.....	4
Occupazione.....	6
Formazione.....	10
Condizioni di vita e di lavoro.....	11
Relazioni industriali.....	13
Allegato I	17
Lista delle Dichiarazione, delle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali del lavoro, codici di comportamento, linee guida e altri documenti indicativi dell'ILO rilevanti per la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale	
Allegato II	21
Strumenti operativi	

INTRODUZIONE

I principi enunciati nella Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione sulle multinazionali) intendono costituire una guida per imprese multinazionali, governi e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ambiti quali occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali. Tale guida si basa sostanzialmente sui principi contenuti nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni internazionali del lavoro, come ad esempio la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, universalmente riconosciuta quale strumento essenziale per il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti. L'Allegato I contiene un elenco delle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali nel lavoro attinenti alla Dichiarazione sulle multinazionali.

Il ruolo essenziale costantemente svolto dalle imprese multinazionali nel processo della globalizzazione sociale ed economica rende importante e necessaria l'applicazione dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali nel contesto del commercio, degli investimenti diretti esteri e del ricorso alle catene globali della fornitura. Le parti interessate hanno la possibilità di utilizzare i principi della Dichiarazione sulle multinazionali quale guida al fine di rafforzare i positivi effetti sociali e sul lavoro delle attività e della governance delle imprese multinazionali, in modo da garantire il lavoro dignitoso per tutti, obiettivo universale riconosciuto nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Queste linee guida possono inoltre essere utilizzate per lo sviluppo di partenariati con l'obiettivo di affrontare molte delle sfide che i governi e le imprese non possono risolvere da soli; a tale proposito sarà sufficiente citare i partenariati multilaterali e le iniziative di cooperazione internazionale.

Questo strumento fornisce linee guida di politica sociale in un ambito di attività sensibile ed estremamente complesso. Il rispetto della Dichiarazione sulle multinazionali da parte di tutti gli interessati contribuirà all'instaurazione di un clima che potrà più agevolmente condurre verso il lavoro dignitoso, una crescita economica inclusiva e lo sviluppo sostenibile. Tutti sono incoraggiati ad applicare i principi della Dichiarazione sulle multinazionali. Al fine di stimolare la diffusione di detti principi presso tutte le parti interessate, il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ha sviluppato alcuni strumenti operativi elencati nell'Allegato II.

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), grazie alla sua struttura tripartita unica, alla sua competenza e alla sua lunga esperienza in ambito sociale, è in grado di svolgere un ruolo essenziale nello sviluppo di principi guida per governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e per le stesse imprese multinazionali.

Il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del Lavoro ha approvato la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale nel corso della Sessione 204 (novembre 1977), apportando successivamente alcuni emendamenti nel corso della Sessione 279 (novembre 2000) e della Sessione 295 (marzo 2006). Nel corso della Sessione 329 (marzo 2017) il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di apportare ulteriori emendamenti alla Dichiarazione, tenuto conto degli sviluppi intercorsi in ambito OIL dopo il precedente aggiornamento del 2006, come ad esempio la pubblicazione della Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (ILC) nel 2008, nuove norme internazionali del lavoro, le Conclusioni dell'IILC sulla promozione delle imprese sostenibili (2007) e le Conclusioni dell'IILC sul lavoro dignitoso nelle catene di fornitura globali (2016), oltre ai Principi Guida su imprese e diritti umani: attuare il programma quadro dell'ONU "Proteggere, rispettare e rimediare" (2011), nonché gli obiettivi e i target dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (2015), di particolare rilevanza per la Dichiarazione. Si è inoltre tenuto conto del Programma d'Azione di Addis Abeba (2015) sui finanziamenti allo sviluppo, dell'Accordo di Parigi (2015) sui cambiamenti climatici e delle Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali (secondo la revisione del 2011). Il Consiglio di Amministrazione approva la revisione che segue della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, per brevità Dichiarazione sulle multinazionali, invitando i governi degli Stati membri dell'OIL, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate e le imprese multinazionali operanti nei loro territori all'osservanza dei principi ivi contenuti.

OBIETTIVO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le imprese multinazionali svolgono un ruolo rilevante nelle economie della maggior parte dei paesi e nelle relazioni economiche internazionali che interessa sempre di più i governi come pure i datori di lavoro, i lavoratori e le rispettive organizzazioni. Grazie agli investimenti diretti internazionali, al commercio e ad altri strumenti, queste imprese possono apportare benefici sostanziali ai paesi di origine e a quelli ospitanti, contribuendo in tal modo ad un più efficace utilizzo del capitale, della tecnologia e del lavoro. Nell'ambito delle politiche di sviluppo sostenibile stabilite dai governi, le imprese multinazionali possono anche fornire in tutto il mondo un importante contributo alla promozione del benessere economico e sociale, al miglioramento dei livelli di vita e al soddisfacimento dei bisogni primari, alla creazione – diretta o indiretta – di opportunità di lavoro e al godimento dei diritti fondamentali dell'uomo, compresa la libertà sindacale. I risultati conseguiti dalle imprese multinazionali nell'organizzazione delle proprie attività al di fuori dell'ambito nazionale possono determinare concentrazioni abusive di potere economico ed entrare in conflitto con gli obiettivi delle politiche nazionali e gli interessi dei lavoratori. Inoltre, la complessità delle imprese multinazionali e le difficoltà nell'interpretare con chiarezza la diversità tra le loro strutture, attività e politiche suscitano talvolta preoccupazioni nei paesi di origine o in quelli ospitanti, quando non in entrambi.
2. La presente Dichiarazione ha lo scopo di incoraggiare le imprese multinazionali a contribuire positivamente al progresso economico e sociale e al raggiungimento del lavoro dignitoso per tutti, nonché a ridurre al minimo e a risolvere le difficoltà che le loro diverse attività possono creare.
3. Tale obiettivo sarà promosso attraverso leggi, politiche, provvedimenti e iniziative appropriati che i governi adotteranno, attraverso l'organizzazione del lavoro e l'ispezione pubblica del lavoro, nonché tramite la cooperazione tra i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori di tutti i paesi.
4. I principi enunciati nella presente Dichiarazione vengono proposti quale guida per i governi, per le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dei paesi di origine e dei paesi ospitanti e per le stesse imprese multinazionali, al fine di adottare provvedimenti, iniziative e politiche sociali – comprese quelle fondate sui principi enunciati nella Costituzione e nelle pertinenti Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL – allo scopo di promuovere il progresso sociale e il lavoro dignitoso.
5. Questi principi non intendono introdurre o mantenere disparità di trattamento tra imprese multinazionali e nazionali. Prevedono buone pratiche per tutti. Le imprese multinazionali e nazionali, nella misura in cui i principi della

Dichiarazione sulle multinazionali siano applicabili ad entrambe, dovrebbero essere oggetto delle medesime aspettative in merito al loro comportamento in generale e in particolare alle prassi sociali seguite.

6. Un'esatta definizione giuridica di impresa multinazionale non è ritenuta indispensabile affinché la presente Dichiarazione possa rispondere al suo scopo; il presente paragrafo è destinato a far meglio comprendere la Dichiarazione e non a fornire una tale definizione. Le multinazionali comprendono imprese a capitale pubblico, misto o privato, che possiedono o controllano strutture per la produzione, la distribuzione, la fornitura di servizi e altre strutture al di fuori del paese in cui esse hanno la loro sede centrale. Può trattarsi di imprese grandi o piccole, che possono avere la propria sede in qualunque parte del mondo. Nelle imprese multinazionali il grado di autonomia di ciascuna entità in rapporto alle altre varia considerevolmente da un'impresa all'altra, secondo la natura dei legami che intercorrono tra tali entità e il rispettivo settore di attività, nonché in base alle notevoli differenze relative al tipo di proprietà, alla dimensione e alla natura delle attività delle imprese in questione e alle località in cui operano. Salvo indicazione contraria, nella presente Dichiarazione l'utilizzo dell'espressione "impresa multinazionale" si riferisce alle diverse entità (società madre o entità locali o l'una e le altre o, ancora, il gruppo nel suo insieme) in funzione della ripartizione delle responsabilità tra di esse, con l'auspicio che dette entità collaborino e si forniscano assistenza reciproca a seconda delle necessità al fine di osservare al meglio i principi enunciati nella presente Dichiarazione. A tale proposito, la Dichiarazione riconosce anche che le imprese multinazionali spesso operano attraverso rapporti con altre imprese nel quadro del rispettivo processo produttivo generale e, in tal modo, possono contribuire a promuovere gli obiettivi della presente Dichiarazione.
7. Nella Dichiarazione sono esposti i principi in materia di occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e le imprese multinazionali sono invitati ad osservare volontariamente; le disposizioni non devono limitare o modificare in alcun modo gli obblighi derivanti dalla ratifica di una qualsiasi convenzione dell'OIL.

POLITICA GENERALE

8. Tutte le parti interessate alla presente Dichiarazione sono tenute a rispettare i diritti sovrani degli Stati, osservare la legislazione e i regolamenti nazionali, tenere conto delle prassi locali e conformarsi alle relative norme internazionali. Dovrebbero inoltre rispettare gli impegni liberamente assunti conformemente al diritto nazionale e agli obblighi internazionali accettati. Dovrebbero rispettare la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948) e i corrispondenti Patti internazionali (1966) adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, come pure la Costituzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro e i suoi principi, in virtù dei quali la libertà di espressione e la libertà sindacale costituiscono condizione indispensabile per un progresso sostenuto.
9. Tutte le parti sono tenute a contribuire all'applicazione della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti, adottata nel 1998. Tutti i Membri, pur non avendo ratificato le Convenzioni fondamentali in oggetto, hanno l'obbligo, scaturente dall'adesione stessa all'Organizzazione, di rispettare, promuovere e attuare, in buona fede e in conformità con la Costituzione, i principi relativi ai diritti fondamentali oggetto di dette Convenzioni, in particolare: (a) libertà sindacali ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; (b) eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; (c) effettiva abolizione del lavoro minorile; (d) eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione. I Governi degli Stati che non hanno ancora ratificato le Convenzioni in materia di principi e diritti fondamentali nel lavoro riconosciuti nella Dichiarazione del 1998 sono esortati a farlo. Attraverso l'esercizio delle proprie attività, le imprese multinazionali possono fornire un contributo significativo al conseguimento degli obiettivi della Dichiarazione.
10. I principi sanciti nella Dichiarazione sulle multinazionali si rivolgono a governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dei paesi di origine e di quelli ospitanti, nonché alle stesse imprese multinazionali. I principi riflettono quindi il fatto che parti differenti hanno ruoli specifici da svolgere. Su questo punto, per gli scopi della presente Dichiarazione:
 - a. I Principi Guida su imprese e diritti umani: attuare il quadro dell'ONU "Proteggere, rispettare e rimediare" (2011) delineano le responsabilità e i compiti rispettivamente di Stati e imprese sul tema dei diritti umani. Questi principi si fondano sul riconoscimento: (i) dell'obbligo a carico degli Stati di rispettare, proteggere e osservare i diritti umani e le libertà fondamentali ("il compito dello Stato di proteggere i diritti umani"); (ii) il ruolo delle imprese, quali organismi specializzati della società che svolgono funzioni specializzate, di operare conformemente a tutte le norme di legge in vigore e di rispettare i diritti umani ("responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani"); (iii) la

necessità che i diritti e gli obblighi vengano accompagnati da meccanismi di ricorso adeguati ed efficaci in caso di violazione (“Accesso a meccanismi di ricorso”).

- b. I Principi Guida si applicano a tutti gli Stati e a tutte le imprese, multinazionali e altre, indipendentemente da dimensione, settore, contesto operativo, proprietà e struttura.
 - c. La responsabilità di rispettare i diritti umani richiede che le imprese, ivi comprese le multinazionali, indipendentemente dal paese in cui operano: (i) evitino di causare impatti negativi attraverso le rispettive attività o di contribuire agli stessi, intervenendo su tali impatti laddove si verificano; (ii) si adoperino al fine di prevenire o di mitigare impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati alle rispettive attività, prodotti o servizi in ragione dei rispettivi rapporti commerciali, anche qualora non abbiano contribuito a tali impatti.
 - d. Le imprese, ivi comprese le imprese multinazionali, dovrebbero svolgere processi di due diligence al fine di identificare, prevenire, mitigare e dare conto delle modalità in cui intervengono sugli impatti negativi, effettivi e potenziali, relativi ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, consistenti quanto meno in quelli espressi nella Carta internazionale dei diritti umani, oltre ai principi in materia di diritti fondamentali sanciti nella Dichiarazione dell’OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro.
 - e. Al fine di valutare i rischi in materia di diritti umani, le imprese, ivi comprese le imprese multinazionali, dovrebbero identificare e valutare eventuali impatti sui diritti umani, effettivi o potenziali, che potrebbero riguardarle, o in ragione delle rispettive attività, o come conseguenza dei propri rapporti commerciali. Tale processo dovrebbe prevedere una profonda consultazione con i gruppi potenzialmente interessati e con altre parti interessate pertinenti, ivi comprese le organizzazioni dei lavoratori, tenendo conto della dimensione dell’impresa, nonché della natura e del contesto delle attività. Al fine di raggiungere gli obiettivi sanciti nella Dichiarazione sulle multinazionali, tale processo dovrebbe tener conto del ruolo centrale della libertà sindacale e della contrattazione collettiva, come pure delle relazioni industriali e del dialogo sociale quale processo costante.
- 11.** Le imprese multinazionali dovrebbero tenere pienamente conto degli obiettivi di politica generale stabiliti dai paesi nelle quali esse operano. Le attività dovrebbero svolgersi in conformità con il diritto nazionale e in armonia con le priorità di sviluppo e con le strutture e gli obiettivi sociali del paese in cui operano. A tal fine, dovrebbero aver luogo consultazioni tra le imprese multinazionali, i governi e, laddove necessario, le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate.

12. I governi dei paesi ospitanti dovrebbero promuovere buone pratiche sociali in linea con la presente Dichiarazione tra le imprese multinazionali operanti nei rispettivi territori. Conformemente alla presente Dichiarazione, i governi dei paesi di origine dovrebbero incoraggiare buone pratiche sociali tra le rispettive imprese multinazionali operanti all'estero, tenendo conto della legislazione, della regolamentazione e delle prassi sociali e del lavoro in vigore nei paesi ospitanti, nonché delle relative norme internazionali. I governi dei paesi ospitanti, al pari di quelli di origine, dovrebbero essere disposti a consultarsi reciprocamente ogni qual volta ve ne sia bisogno, ad iniziativa degli uni o degli altri.

OCCUPAZIONE

Promozione dell'occupazione

13. Per stimolare la crescita e lo sviluppo economico sostenibile, migliorare il livello di vita, far fronte alle necessità occupazionali e porre rimedio alla disoccupazione e alla sottoccupazione, i governi dovrebbero formulare e perseguire, quale obiettivo essenziale, una politica attiva tesa a promuovere il pieno impiego, produttivo e liberamente scelto, nonché il lavoro dignitoso.
14. Ciò è particolarmente importante nel caso dei governi dei paesi ospitanti nelle regioni in via di sviluppo, dove i problemi della disoccupazione e della sottoccupazione rivestono maggior gravità. A tale proposito è opportuno tenere presenti l'Agenda globale sull'occupazione (2003), le Conclusioni della Conferenza Internazionale del Lavoro sulla promozione di imprese sostenibili (2007), il Patto globale per l'occupazione (2009) e l'Obiettivo 8 sullo sviluppo sostenibile.
15. I paragrafi 13 e 14 delineano il quadro di riferimento per la valutazione dell'influenza che le imprese multinazionali esercitano sull'occupazione nel paese di origine come pure nei paesi ospitanti.
16. Le imprese multinazionali dovrebbero sforzarsi di accrescere le possibilità e i livelli occupazionali, specie quando svolgono le proprie attività nei paesi in via di sviluppo, tenendo conto della politica e degli obiettivi dei governi in materia di occupazione, della sicurezza dell'occupazione e dell'evoluzione a lungo termine dell'impresa.
17. Laddove opportuno, le imprese multinazionali, prima di avviare le attività, dovrebbero consultare le autorità competenti e le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori allo scopo di armonizzare, nella misura del possibile, i rispettivi piani occupazionali con le politiche nazionali di sviluppo sociale. Le imprese multinazionali, al pari delle nazionali, dovrebbero avviare le consultazioni con tutte le parti interessate, comprese le organizzazioni dei lavoratori.
18. Le imprese multinazionali dovrebbero assegnare priorità all'occupazione, allo sviluppo professionale, alla promozione e all'avanzamento dei lavoratori del paese che le ospita a qualsiasi livello, in cooperazione, laddove necessario, con i rappresentanti dei lavoratori o delle organizzazioni che li rappresentano, nonché con le autorità di governo.
19. Allorché effettuano investimenti nei paesi in via di sviluppo, le imprese multinazionali dovrebbero tenere presente l'importanza dell'utilizzo di tecnologie in grado di creare posti di lavoro, sia direttamente, sia indirettamente. Nella

misura del possibile, tenendo conto della natura dei processi produttivi e delle specificità del settore economico in cui operano, dovrebbero adattare le tecnologie ai fabbisogni e alle caratteristiche del paese ospitante. Dovrebbero inoltre partecipare, per quanto possibile, allo sviluppo di tecnologie adeguate al paese che le ospita.

20. Per promuovere l'occupazione nei paesi in via di sviluppo, nel contesto di un'economia mondiale in espansione le imprese multinazionali dovrebbero prevedere, in ogni caso in cui sia realizzabile, la possibilità di concludere contratti con imprese nazionali per la produzione di parti di ricambio e di attrezzature, di utilizzare materie prime locali e di incoraggiare progressivamente la trasformazione delle materie prime sul posto. Le imprese dovrebbero altresì astenersi dal ricorrere a siffatte transazioni al fine di eludere le responsabilità stabilite nei principi della presente Dichiarazione.
21. I governi dovrebbero sviluppare e dare attuazione ad un quadro di politiche integrate atte ad agevolare la transizione verso l'economia formale, riconoscendo che il deficit di lavoro dignitoso appare maggiormente evidente nell'economia informale. Anche le imprese, multinazionali e non, dovrebbero contribuire al conseguimento di questo obiettivo.

Sicurezza sociale

22. I governi dovrebbero istituire e mantenere, a seconda dei casi, una sicurezza sociale di base, quale elemento fondamentale dei rispettivi sistemi di sicurezza sociale, introducendola nell'ambito di strategie per l'estensione della protezione sociale, garantendo livelli sempre più elevati di protezione sociale al massimo numero di persone possibile, sotto la guida delle norme in materia di sicurezza sociale dell'OIL. Nella promozione di queste politiche un ruolo potrebbe essere svolto dalle parti sociali. Le imprese multinazionali e le altre imprese potrebbero integrare i sistemi di sicurezza sociale pubblici, adoperandosi per un'ulteriore promozione del loro sviluppo, ivi compreso attraverso propri programmi patrocinati dai datori di lavoro.

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio

23. I governi dovrebbero adottare misure efficaci al fine di prevenire ed eliminare il lavoro forzato, garantire alle vittime protezione e accesso a meccanismi di ricorso adeguati ed efficaci, come ad esempio il risarcimento e la riabilitazione, e sanzionare i responsabili del lavoro forzato o obbligatorio. Di concerto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, i governi dovrebbero sviluppare un piano di azione e una politica nazionale che preveda interventi sistematici da parte delle autorità competenti e, a seconda dei casi, in accordo con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, come pure con altri gruppi interessati.

24. Al fine di eliminare il lavoro forzato o obbligatorio i governi dovrebbero svolgere un ruolo di guida e di sostegno a favore dei datori di lavoro e delle imprese affinché adottino misure efficaci volte ad identificare, prevenire, mitigare e dare conto delle modalità in cui intervengono sui rischi del lavoro forzato o obbligatorio nelle rispettive attività o nei prodotti, servizi o altre attività alle quali potrebbero essere direttamente collegati.
25. Le imprese multinazionali, al pari delle imprese nazionali, dovrebbero assumere misure immediate ed efficaci nell'ambito della rispettiva competenza al fine di garantire la proibizione e l'eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio nelle rispettive attività.

Effettiva abolizione del lavoro minorile: età minima e forme peggiori di lavoro minorile

26. I governi dovrebbero sviluppare una politica nazionale volta a garantire l'effettiva abolizione del lavoro minorile, assumere misure immediate ed efficaci volte a garantire la proibizione e l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile quale questione urgente e innalzare progressivamente l'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro e per l'occupazione, portandola ad un livello coerente con il pieno sviluppo fisico e mentale dei giovani.
27. Le imprese multinazionali, come quelle nazionali, dovrebbero rispettare l'età minima di accesso all'impiego o al lavoro, in modo da assicurare l'effettiva abolizione del lavoro minorile nelle rispettive attività e adottare urgentemente, nell'ambito delle rispettive competenze, misure efficaci volte ad assicurare la proibizione e l'eliminazione immediata delle peggiori forme di lavoro minorile.

Parità di opportunità e di trattamento

28. I governi dovrebbero perseguire politiche volte a promuovere la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione, allo scopo di eliminare ogni discriminazione fondata su razza, colore, sesso, religione, idee politiche, origine nazionale o estrazione sociale.
29. I governi dovrebbero promuovere la parità di retribuzione per lavoratrici e lavoratori a parità di mansioni.
30. Le imprese multinazionali dovrebbero ispirarsi al principio di non discriminazione in tutte le rispettive attività, fatte salve le misure previste al paragrafo 18 e le politiche pubbliche dirette a correggere situazioni storiche di discriminazione, promuovendo in tal modo la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione. Di conseguenza, le imprese multinazionali dovrebbero fare delle qualifiche, delle capacità e dell'esperienza i criteri per l'assunzione, il collocamento, la formazione e la crescita professionale dei propri lavoratori a tutti i livelli.

31. I governi non dovrebbero mai richiedere alle imprese multinazionali l'attuazione delle pratiche discriminatorie di cui al paragrafo 28, né dovrebbero spronarle in tal senso. Si incoraggiano i governi a fornire, nei casi adeguati, un orientamento costante su come evitare discriminazioni di tal genere in materia di occupazione.

Sicurezza del lavoro

32. I governi dovrebbero effettuare una valutazione approfondita dell'impatto delle imprese multinazionali sull'occupazione nei diversi settori industriali. I governi, come pure le imprese multinazionali stesse, dovrebbero adottare in tutti i paesi misure appropriate per far fronte alle ripercussioni delle attività di queste imprese sull'occupazione e sul mercato del lavoro.
33. Le imprese multinazionali, al pari delle imprese nazionali, dovrebbero compiere ogni sforzo per assicurare, attraverso una pianificazione attiva dell'occupazione, un'occupazione stabile ai lavoratori e alle lavoratrici di ciascuna impresa e per adempiere agli obblighi liberamente negoziati riguardanti la stabilità dell'occupazione e la sicurezza sociale. In ragione della flessibilità di cui possono godere, le imprese multinazionali dovrebbero impegnarsi in un ruolo d'avanguardia nella promozione della sicurezza dell'occupazione, soprattutto nei paesi in cui la cessazione delle attività potrebbe accentuare la disoccupazione di lungo periodo.
34. Le imprese multinazionali che prevedono di apportare modifiche alle rispettive attività (comprese quelle risultanti da fusioni, acquisizioni o trasferimenti produttivi) suscettibili di provocare effetti rilevanti sull'occupazione, dovrebbero segnalarle con sufficiente anticipo alle competenti autorità di governo e ai rappresentanti dei lavoratori, come pure alle rispettive organizzazioni, per permettere un esame comune delle ripercussioni e attenuarne il più possibile le conseguenze negative. Quanto sopra assume particolare rilevanza nel caso di chiusure di stabilimenti che comportino sospensioni dal lavoro o licenziamenti collettivi.
35. Le procedure di licenziamento arbitrario dovrebbero essere evitate.
36. I governi, in cooperazione con le imprese multinazionali e le imprese nazionali, dovrebbero assicurare una qualche forma di protezione del reddito dei lavoratori il cui rapporto di lavoro venga a cessare.

FORMAZIONE

37. I governi, in cooperazione con tutte le parti interessate, dovrebbero sviluppare politiche nazionali di formazione e di orientamento professionale strettamente collegate con l'occupazione. Le imprese multinazionali dovrebbero sviluppare le proprie politiche di formazione in questo contesto.
38. Nel corso delle loro attività, le imprese multinazionali dovrebbero garantire una formazione adeguata a tutti i lavoratori del paese ospitante, tale da rispondere alle esigenze dell'impresa come pure alla politica di sviluppo del paese. Per quanto possibile, tale formazione dovrebbe accrescere attitudini utili in generale e promuovere le possibilità di carriera e la formazione permanente. All'occorrenza, tale compito dovrebbe essere svolto in cooperazione con le autorità del paese, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nonché con le istituzioni locali, nazionali e internazionali competenti.
39. Le imprese multinazionali che svolgono attività in paesi in via di sviluppo dovrebbero partecipare, al pari delle imprese nazionali, ai programmi (fondi speciali compresi) promossi dai governi dei paesi ospitanti e sostenuti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tali programmi dovrebbero favorire l'acquisizione di competenze, la formazione permanente e lo sviluppo, oltre a fornire orientamento professionale, e dovrebbero essere gestiti in comune dalle parti che li sostengono. Per quanto possibile, quale contributo allo sviluppo nazionale le imprese multinazionali dovrebbero fornire servizi con personale di formazione idoneo ad agevolare l'attuazione dei programmi di formazione organizzati dai governi.
40. Le imprese multinazionali, in cooperazione con i governi, dovrebbero offrire ai quadri dirigenti locali la possibilità di ampliare la propria esperienza in campi specifici, quali le relazioni industriali, nella misura in cui ciò non ostacoli l'efficace funzionamento dell'impresa.

CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO

Salari, prestazioni e condizioni di lavoro

41. I salari, le prestazioni e le condizioni di lavoro offerti dalle imprese multinazionali non dovrebbero essere inferiori a quelli praticati da datori di lavoro comparabili del paese ospitante. Nel caso in cui non esistano datori di lavoro comparabili, le imprese multinazionali dovrebbero garantire i salari, le prestazioni e le condizioni di lavoro migliori possibili. Gli elementi di cui tener conto dovrebbero includere: (a) le necessità dei lavoratori e delle rispettive famiglie, tenuto conto del livello salariale generale nel paese, del costo della vita, delle prestazioni sociali e dei livelli di vita degli altri gruppi sociali; (b) fattori economici, incluse le necessità in termini di sviluppo economico, i livelli di produttività e l'interesse nel conseguire e mantenere elevati livelli occupazionali. Laddove il datore di lavoro fornisca ai lavoratori servizi essenziali quali alloggio, assistenza medica o alimenti, questi dovrebbero essere di buon livello.
42. I governi, specialmente quelli dei paesi in via di sviluppo, dovrebbero cercare di adottare misure appropriate volte ad assicurare che i gruppi a più basso reddito e le regioni meno sviluppate beneficino nella misura del possibile delle attività delle imprese multinazionali.

Salute e sicurezza

43. I governi dovrebbero garantire che le imprese multinazionali e le imprese nazionali assicurino norme adeguate in materia di salute e sicurezza, contribuendo ad una cultura della prevenzione nelle imprese, in modo da conseguire gradualmente un ambiente di lavoro sano e sicuro. Quanto sopra deve includere misure per combattere la violenza contro le donne e gli uomini sul luogo di lavoro e l'attenzione alla sicurezza degli edifici. Dovrebbero essere tenute in considerazione le norme internazionali del lavoro correlate, inclusi l'elenco delle malattie professionali, i codici di buone pratiche dell'OIL e le linee guida che figurano nell'elenco aggiornato delle pubblicazioni dell'OIL in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I lavoratori vittime di infortuni o malattie professionali dovrebbero avere il diritto a un indennizzo.
44. Le imprese multinazionali dovrebbero mantenere gli standard più elevati in materia di salute e sicurezza, conformemente alle esigenze nazionali, tenendo conto dell'esperienza acquisita nelle attività svolte, anche per quanto riguarda l'identificazione dei rischi speciali. Dovrebbero inoltre mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori dell'impresa e, su richiesta, delle autorità competenti e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di tutti i paesi in cui operano, informazioni sulle norme in materia di salute e sicurezza applicabili alle rispettive attività locali già osservate in altri paesi. In particolare, dovrebbero far

conoscere agli interessati tutti i rischi speciali in cui incorrono e le corrispondenti misure di protezione relative a nuovi prodotti e processi. Al pari delle imprese nazionali comparabili, dovrebbero essere chiamate a svolgere un ruolo rilevante nell'esame delle cause dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e nell'applicazione dei miglioramenti che ne derivano nell'impresa nel suo complesso.

45. Le imprese multinazionali dovrebbero collaborare con le organizzazioni internazionali che redigono e adottano norme internazionali in materia di salute e sicurezza.
46. In conformità con le prassi nazionali, le imprese multinazionali dovrebbero cooperare pienamente con le autorità competenti in materia di salute e sicurezza, con i rappresentanti dei lavoratori e le rispettive organizzazioni, nonché con gli organi competenti in materia di salute e sicurezza. Laddove necessario, le questioni riguardanti la salute e la sicurezza dovrebbero figurare negli accordi conclusi con i rappresentanti dei lavoratori e le rispettive organizzazioni.

RELAZIONI INDUSTRIALI

47. Le imprese multinazionali dovrebbero applicare norme in materia di relazioni industriali in tutti i propri siti.

Libertà sindacale e diritto di organizzazione

48. I lavoratori occupati nelle imprese multinazionali e nelle imprese nazionali dovrebbero godere, senza distinzione alcuna e senza previa autorizzazione, del diritto di fondare organizzazioni di loro scelta e di affiliarsi, alla sola condizione di rispettare i rispettivi statuti. Dovrebbero altresì beneficiare di un'adeguata protezione contro misure discriminatorie antisindacali che minaccino il loro posto di lavoro.
49. Le organizzazioni che rappresentano le imprese multinazionali o i rispettivi lavoratori dovrebbero beneficiare – nella fase della loro costituzione, nell'esercizio delle loro funzioni e nella loro gestione – di un'adeguata protezione contro qualsiasi atto di ingerenza delle une rispetto alle altre, sia direttamente, sia per il tramite di loro agenti o iscritti.
50. Quando le circostanze locali lo consentono, le imprese multinazionali dovrebbero fornire il proprio appoggio alle organizzazioni dei datori di lavoro rappresentative.
51. I governi che non lo abbiano ancora fatto sono esortati ad applicare i principi dell'articolo 5 della Convenzione n° 87, data l'importanza che assume per le imprese multinazionali il fatto di permettere alle organizzazioni che le rappresentano, o che rappresentano i rispettivi lavoratori, di affiliarsi ad organizzazioni internazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori di propria scelta.
52. Laddove i governi dei paesi ospitanti offrano incentivi speciali per attrarre investimenti esteri, tali incentivi non dovrebbero tradursi in limitazioni di qualsiasi tipo della libertà sindacale dei lavoratori o del loro diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva.
53. Ai rappresentanti dei lavoratori delle imprese multinazionali e nazionali non dovrebbe essere impedito di riunirsi per consultazioni e scambi di opinioni, sempre che non venga arrecato pregiudizio allo svolgersi delle attività dell'impresa e alle normali procedure che regolano le relazioni con i rappresentanti dei lavoratori e le rispettive organizzazioni.
54. I governi non dovrebbero porre limiti all'ingresso nel proprio territorio di rappresentanti di organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori provenienti da altri paesi su invito di organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori locali o nazionali per consultazioni su problemi di comune interesse, per il solo fatto che la richiesta d'ingresso sia stata avanzata per le sopra citate motivazioni.

55. I lavoratori occupati dalle imprese multinazionali dovrebbero avere il diritto, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale, di ottenere il riconoscimento di organizzazioni rappresentative di loro scelta ai fini della contrattazione collettiva.
56. Al fine di incoraggiare e promuovere appieno lo sviluppo e l'applicazione di procedure di contrattazione volontaria tra i datori di lavoro o le rispettive organizzazioni e le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero essere adottate misure adeguate alle condizioni nazionali, con l'obiettivo di regolamentare i termini e le condizioni di lavoro tramite i contratti collettivi.
57. Le imprese multinazionali, analogamente alle imprese nazionali, dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari per contribuire alla messa a punto di contratti collettivi validi.
58. Le imprese multinazionali dovrebbero fare in modo che i rappresentanti debitamente autorizzati dei loro lavoratori possano condurre trattative, in tutti i paesi in cui operano, con i rappresentanti della direzione abilitati ad assumere decisioni sui problemi oggetto di discussione.
59. Nel corso di contrattazioni svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni di lavoro, oppure quando i lavoratori esercitano il proprio diritto di organizzarsi, le imprese multinazionali non dovrebbero minacciare di fare ricorso alla facoltà di trasferire fuori del paese interessato un'unità produttiva, in tutto o in parte, allo scopo di influenzare slealmente le contrattazioni o di ostacolare l'esercizio del diritto di organizzazione; non dovrebbero altresì trasferire lavoratori dalle filiali di altri paesi nell'intento di nuocere alle contrattazioni in buona fede in corso con i rappresentanti dei lavoratori oppure all'esercizio, da parte dei lavoratori, del diritto di organizzarsi.
60. I contratti collettivi dovrebbero prevedere clausole per la definizione delle vertenze che potrebbero insorgere sull'interpretazione e sull'applicazione, oltre a disposizioni atte a garantire il rispetto reciproco dei diritti e delle responsabilità.
61. Le imprese multinazionali dovrebbero fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie per contrattazioni costruttive con le parti interessate, fornendo altresì, quando ciò sia conforme alla legislazione e alle prassi locali, informazioni atte a consentire loro di formarsi un'opinione corretta e precisa dei risultati dell'entità oppure, se del caso, dell'impresa nel suo insieme.
62. I governi dovrebbero fornire ai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori, dietro loro richiesta e nella misura in cui la legislazione e la prassi lo consentano, quelle informazioni sui settori nei quali opera l'impresa che possano risultare utili per stabilire criteri oggettivi nel quadro della contrattazione collettiva. A tale riguardo, le imprese multinazionali, al pari delle imprese nazionali, dovrebbero rispondere positivamente ai governi che richiedano informazioni pertinenti sulle rispettive attività.

Consultazione

63. Nelle imprese multinazionali, come in quelle nazionali, dovrebbero essere istituiti sistemi definiti di comune accordo tra i datori di lavoro, i lavoratori e i rispettivi rappresentanti allo scopo di assicurare, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali, consultazioni regolari sulle questioni di reciproco interesse. Tali consultazioni non dovrebbero sostituirsi alla contrattazione collettiva.

Accesso ai meccanismi di ricorso ed esame dei ricorsi

64. Nel quadro dell'obbligo di fornire protezione nei confronti degli abusi dei diritti umani all'interno delle imprese, i governi dovrebbero assumere misure adeguate volte a garantire, attraverso adeguati strumenti giuridici, amministrativi, legislativi o altri, che laddove tali abusi abbiano a verificarsi all'interno del rispettivo territorio e/o giurisdizione i lavoratori eventualmente colpiti abbiano la possibilità di avvalersi di efficaci meccanismi di ricorso.
65. Le imprese multinazionali dovrebbero sfruttare la propria influenza al fine di incoraggiare i rispettivi partner commerciali affinché prevedano strumenti efficaci che permettano di porre rimedio agli abusi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale.
66. Le imprese multinazionali, al pari di quelle nazionali, dovrebbero rispettare il diritto dei lavoratori di ottenere un esame dei propri ricorsi in base alle norme che seguono: ogni lavoratore che, agendo individualmente o con altri lavoratori, ritenga di avere motivo di esercitare un ricorso dovrebbe avere il diritto di presentarlo senza subire pregiudizio alcuno in ragione di tale atto, nonché di far esaminare il proprio ricorso in base ad una procedura adeguata. Ciò è particolarmente importante quando le imprese multinazionali operano in paesi che non osservano i principi delle convenzioni dell'OIL in materia di libertà sindacale, diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, discriminazione, lavoro minorile e lavoro forzato.

Composizione delle vertenze sul lavoro

67. I governi dovrebbero garantire l'accesso a procedure arbitrali e di conciliazione volontaria, in linea con il contesto nazionale, al fine di promuovere la prevenzione e la soluzione delle controversie tra datori di lavoro e lavoratori. Dette procedure dovrebbero essere rapide e gratuite.
68. Le imprese multinazionali e le imprese nazionali, d'intesa con i rappresentanti e le organizzazioni dei lavoratori, dovrebbero adoperarsi al fine di istituire un meccanismo di conciliazione volontaria, in linea con il contesto nazionale, che preveda disposizioni relative all'arbitrato volontario, al fine di contribuire alla prevenzione e alla soluzione delle vertenze sul lavoro tra datori di lavoro e lavoratori. Tale procedura di conciliazione volontaria dovrebbe essere basata sulla parità di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

ALLEGATO I

Lista delle Dichiarazione, delle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali del lavoro, codici di comportamento, linee guida e altri documenti indicativi dell'ILO rilevanti per la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

A. Dichiarazioni dell'ILO

- Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti
- Dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa

B. Convenzioni e Raccomandazioni internazionali del lavoro

Lavoro forzato	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione (n. 29) sul lavoro forzato, 1930 e il suo Protocollo del 2014; Raccomandazione (n. 35) sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930• Convenzione (n. 105) per l'abolizione del lavoro forzato, 1957• Raccomandazione (n. 203) sul lavoro forzato (misure complementari), 2014
Lavoro minorile	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione (n. 138) sull'età minima e Raccomandazione (n. 146), 1973• Convenzione (n. 182) sulle forme peggiori di lavoro minorile e Raccomandazione (n. 190), 1999
Non-discriminazione	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione (n. 100) sull'uguaglianza di remunerazione e Raccomandazione (n. 90), 1951• Convenzione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione) e Raccomandazione (n. 111), 1958
Libertà d'associazione e di contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none">• Convenzione (n. 87) sulla libertà d'associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948• Convenzione (n. 98) sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949• Convenzione (n. 154) sulla contrattazione collettiva e Raccomandazione (n. 163), 1981

<p>Relazioni industriali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 135) sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 • Raccomandazione (n. 92) sulla conciliazione e sull'arbitrato volontario, 1951 • Raccomandazione (n. 94) sulla collaborazione a livello dell'impresa, 1952 • Raccomandazione (n. 129) sulle comunicazioni nell'impresa, 1967 • Raccomandazione (n. 130) sull'esame dei reclami, 1967
<p>Promozione dell'occupazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 122) sulla politica dell'impiego e Raccomandazione (n. 122), 1964 • Convenzione (n. 168) sulla promozione dell'impiego e la protezione contro la disoccupazione e Raccomandazione (n. 176), 1988 • Raccomandazione (n. 169) sulla politica dell'impiego (disposizioni complementari), 1984 • Raccomandazione (n. 189) sulla creazione di impieghi nelle piccole e medie imprese, 1998 • Raccomandazione (n. 193) sulla promozione delle cooperative, 2002
<p>Uguaglianza di trattamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 156) sui lavoratori con responsabilità familiari e Raccomandazione (n. 165), 1981 • Raccomandazione (n. 200) sul HIV e l'AIDS, 2010
<p>Sicurezza dell'occupazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 158) sul licenziamento e Raccomandazione (n. 166), 1982
<p>Formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 142) sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975 • Raccomandazione (n. 195) sulla valorizzazione delle risorse umane, 2004
<p>Condizioni di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 173) sulla protezione dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro e Raccomandazione (n. 180), 1992 • Raccomandazione (n. 115) sull'alloggio dei lavoratori, 1961 • Raccomandazione (n. 116) sulla riduzione delle ore lavorative, 1962

Salute e sicurezza sul lavoro

- Convenzione (n. 148) sull'ambiente di lavoro (inquinamento dell'aria, rumori e vibrazioni) e Raccomandazione (n. 156), 1977
- Convenzione (n. 155) sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 e Protocollo del 2002, e Raccomandazione (n. 164) sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981
- Convenzione (n. 161) sui servizi sanitari sul lavoro e Raccomandazione (n. 171), 1985
- Convenzione (n. 162) sull'amianto e Raccomandazione (n. 172), 1986
- Convenzione (n. 167) sulla salute e la sicurezza nelle costruzioni e Raccomandazione (n. 175), 1988
- Convenzione (n. 170) sui prodotti chimici e Raccomandazione (n. 177), 1990
- Convenzione (n. 174) sulla prevenzione degli incidenti industriali maggiori e Raccomandazione (n. 181), 1993
- Convenzione (n. 176) sulla salute e la sicurezza nelle miniere e Raccomandazione (n. 183), 1995
- Convenzione (n. 184) sulla salute e la sicurezza nell'agricoltura e Raccomandazione (n. 192), 1995
- Convenzione (n. 187) sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006
- Raccomandazione (n. 114) sulla protezione contro le radiazioni, 1960
- Raccomandazione (n. 118) sulla protezione delle macchine, 1963
- Raccomandazione (n. 144) sul benzene, 1971
- Raccomandazione (n. 147) sul cancro professionale, 1974
- Raccomandazione (n. 194) sulla lista delle malattie professionali, 2002

Protezione sociale

- Convenzione (n. 102) sulla sicurezza sociale (norma minima), 1952
- Convenzione (n. 121) sulle prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, 1964 [tabella I modificata nel 1980]
- Convenzione (n. 130) sulle cure mediche e le indennità di malattia e Raccomandazione (n. 134), 1969
- Raccomandazione (n. 202) sulla protezione sociale di base, 2012

Governance	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 81) sull'ispezione del lavoro, 1947 • Convenzione (n. 129) sull'ispezione del lavoro (agricoltura), 1969 • Convenzione (n. 144) sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976
Popoli indigeni e tribali	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 169) sui popoli indigeni e tribali, 1989
Categorie particolari di lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Convenzione (n. 110) sulle piantagioni e Raccomandazione (n. 110), 1958 • Convenzione del lavoro marittimo, 2006

C. Codici di comportamento dell'ILO, linee guida e altri documenti di orientamento

L'ILO ha elaborato codici di comportamento, linee guida e altri documenti di orientamento con indicazioni dettagliate su questioni specifiche. Una lista di questi strumenti, con link ai testi, è disponibile sul sito web del Helpdesk for Business dell'ILO — www.ilo.org/business

ALLEGATO II

Strumenti operativi

1. Promozione¹

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro è in generale responsabile per la promozione della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (Dichiarazione sulle multinazionali). Il Consiglio di Amministrazione esamina regolarmente la strategia generale e le attività principali per la promozione dello strumento di concerto con i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori in tutti gli Stati membri dell'OIL.

a. Follow-up regionale²

Il meccanismo di follow-up regionale prevede la stesura di un rapporto regionale sulla promozione e sull'applicazione della Dichiarazione sulle multinazionali negli Stati membri dell'OIL nella regione. I rapporti regionali si basano principalmente sulle informazioni ricevute da governi, organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori in tali Stati membri sulla base di un questionario; una sessione speciale durante le Riunioni regionali dell'OIL costituisce la piattaforma per il dialogo tripartito che permette la discussione di ulteriori attività promozionali a livello regionale. Il rapporto regionale si basa su un ciclo quadriennale, in base al quale al termine di ciascun ciclo viene sottoposto un rapporto al Consiglio di Amministrazione.

b. Promozione a livello nazionale / promozione da parte di punti focali nazionali a livello tripartito³

Il rafforzamento dell'impatto e del contributo dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali su crescita inclusiva e lavoro dignitoso a livello di paese richiede un solido impegno da parte dei costituenti tripartiti. Per questa ragione i costituenti nazionali – governi, datori di lavoro e lavoratori – vengono incoraggiati a istituire punti focali nazionali su base tripartita (ispirandosi alla Convenzione n. 144) al fine di promuovere l'utilizzo della Dichiarazione sulle multinazionali e i suoi principi, laddove ciò risulti utile e significativo nel contesto nazionale.

Laddove esistano strumenti e processi simili in linea con i principi della presente Dichiarazione, si incoraggiano i governi ad agevolare la partecipazione delle parti sociali a tali strumenti e processi.

1 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e della Sessione 320 (marzo 2014).

2 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 320 (marzo 2014).

Gli sforzi dei punti focali nazionali per una promozione attiva dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali a livello di paese dovrebbero mirare a quanto segue: aumento della consapevolezza in merito ai principi della Dichiarazione sulle multinazionali tra i ministeri e le agenzie pubbliche, le imprese multinazionali e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori; organizzazione di eventi di rafforzamento delle capacità; sviluppo di piattaforme di dialogo e di informazione on-line nelle lingue locali, nella misura del possibile.

I punti focali nazionali con risorse o capacità limitate potrebbero gradualmente ampliare il proprio raggio di azione e le proprie attività.

I punti focali nazionali potrebbero voler organizzare piattaforme di dialogo tripartite ulteriormente allargate, affinché costituenti tripartiti e imprese multinazionali esaminino le opportunità e identifichino le sfide causate dalle attività delle imprese multinazionali nel contesto nazionale. Tale dialogo potrebbe trarre vantaggio dalle esperienze del passato, da quanto appreso, nonché dalle migliori pratiche e potrebbe anche prevedere un dialogo tra paesi di origine e paesi ospitanti, come descritto all'articolo 12 della Dichiarazione sulle multinazionali.

I punti focali nazionali dovrebbero adoperarsi al fine di promuovere i principi della Dichiarazione sulle multinazionali e di agevolare il dialogo secondo modalità trasparenti, accessibili e responsabili nei confronti dei costituenti tripartiti. Vengono invitati a comunicare e a collaborare con le controparti di altri paesi al fine di promuovere lo scambio di idee e la diffusione della consapevolezza in merito alla Dichiarazione sulle multinazionali a livello globale. Vengono infine incoraggiati a informare regolarmente l'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito alle attività svolte. L'Ufficio fornisce supporto agli Stati membri nella costituzione dei punti focali nazionali e nello sviluppo delle attività volte ad agevolare e a promuovere il dialogo sulla Dichiarazione sulle multinazionali.

c. Promozione da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro

i. Assistenza tecnica⁴

La strategia generale e le attività principali per la promozione del presente strumento prevedono anche l'assistenza a livello di paese a governi, datori di lavoro e lavoratori.

3 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e riveduta nel corso della Sessione 329 (marzo 2017).

4 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e della Sessione 320 (marzo 2014).

ii. Informazione e orientamento⁵

Ulteriori informazioni e orientamenti sull'applicazione dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali nelle attività delle imprese o sui principi contenuti nelle norme internazionali del lavoro cui fanno riferimento sono disponibili attraverso l'Helpdesk per le imprese sulle norme internazionali del lavoro dell'Ufficio Internazionale del Lavoro. Questo servizio, gratuito e riservato, risponde a domande specifiche e prevede anche un sito Internet dedicato organizzato per argomenti in cui imprese, organizzazioni sindacali e altri possono reperire informazioni, strumenti pratici e opportunità di formazione, oltre a una sezione di domande e risposte che offre supporto per l'applicazione pratica dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali.

www.ilo.org/business e assistance@ilo.org

2. Dialogo tra imprese e sindacati⁶

Il dialogo è al cuore stesso della Dichiarazione sulle imprese multinazionali. Questa procedura risponde concretamente alla necessità di sostenere il dialogo tra imprese multinazionali e rappresentanti delle imprese interessate, con particolare riferimento alle organizzazioni sindacali, in merito all'applicazione dei principi della Dichiarazione sulle multinazionali. Quale autorità globale sul tema delle norme internazionali del lavoro, l'OIL è in grado di fornire il proprio sostegno per agevolare il dialogo nel quadro della sua strategia generale volta a promuovere l'adesione ai principi della Dichiarazione sulle multinazionali delle varie parti oggetto della Dichiarazione stessa.

Quando un'impresa e un sindacato concordano volontariamente di rivolgersi alle strutture dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per incontrarsi e per dialogare senza pregiudizi, l'Ufficio mette a disposizione un terreno neutro per il dibattito su temi di reciproco interesse. A tale scopo, l'Ufficio redige e conserva un elenco di facilitatori qualificati e laddove necessario fornisce il proprio sostegno al fine di garantire un efficace svolgimento delle rispettive funzioni.

L'Ufficio e i partecipanti mantengono la massima riservatezza sul processo di dialogo. Le questioni relative alla riservatezza sono precedentemente concordate dai partecipanti. A tale proposito, di concerto con le segreterie del gruppo Datori di lavoro e del gruppo Lavoratori dell'OIL, vengono sviluppati criteri e pratiche di riservatezza che dovranno essere tenuti in debita considerazione dai partecipanti al processo di dialogo.

5 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 301 (marzo 2008).

6 Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 317 (marzo 2013) e riveduta nel corso della Sessione 329 (marzo 2017).

I partecipanti al dialogo verranno stabiliti dall'impresa e dal sindacato.

A seconda della tipologia di richiesta, l'Ufficio metterà a disposizione servizi per il dialogo tra impresa e sindacati al fine di:

- a. mettere a disposizione un terreno neutro affinché le parti promuovano un dialogo significativo;
- b. fornire un contributo durante il dialogo tra impresa e sindacati quale consulente tecnico esperto al fine di promuovere il dialogo stesso;
- c. agevolare il dialogo.

Il dialogo tra impresa e organizzazioni sindacali si basa sul consenso tra le parti; il suo contenuto non potrà essere utilizzato per nessuna procedura vincolante.

Al termine del processo l'Ufficio manterrà informate le segreterie del gruppo Lavoratori e del gruppo Datori di lavoro in merito alle conclusioni raggiunte.

La procedura verrà promossa attraverso l'Helpdesk per le imprese, le segreterie del gruppo dei Datori di lavoro e del gruppo dei Lavoratori e i punti focali nazionali, oppure tramite procedure e strumenti simili negli Stati membri dell'OIL.

3. Procedura per l'esame delle controversie relativamente all'applicazione della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale attraverso l'interpretazione delle sue disposizioni (procedura di interpretazione)⁷

1. Questa procedura si propone di interpretare le disposizioni della Dichiarazione quando ciò si riveli necessario al fine di risolvere un disaccordo sul significato, che emerga in una situazione concreta, tra le parti a cui la Dichiarazione si rivolge.
2. La procedura non dovrebbe in nessun modo entrare in conflitto con procedure nazionali o dell'OIL già esistenti, né duplicarle. Per tale ragione non può essere invocata:
 - a. nei confronti delle procedure e delle prassi nazionali;
 - b. nei confronti delle Raccomandazioni e delle Convenzioni internazionali sul lavoro;
 - c. nei confronti di questioni che ricadano nell'ambito della procedura relativa alle libertà sindacali.

⁷ Decisione adottata dal Consiglio d'amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro nel corso della Sessione 232 (marzo 1986) in sostituzione della Parte IV delle Procedure adottate dal Consiglio di Amministrazione nel corso della Sessione 214 (novembre 1980) e riveduta nel corso della Sessione 329 (marzo 2017).

Quanto precedentemente indicato significa che le questioni relative alle prassi e al diritto nazionale devono essere esaminate attraverso i relativi apparati nazionali, che le questioni relative alle Raccomandazioni e Convenzioni internazionali sul lavoro devono essere esaminate attraverso le varie procedure di cui agli articoli 19, 22, 24 e 26 della Costituzione dell'OIL, oppure tramite le richieste del governo all'Ufficio per un'interpretazione informale, mentre le questioni relative alle libertà sindacali devono essere analizzate attraverso procedure specifiche dell'OIL in materia.

3. Alla ricezione da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro di una richiesta di interpretazione della Dichiarazione, l'Ufficio ne accusa ricevuta e la sottopone ai Membri dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio di Amministrazione. L'Ufficio informa il governo e le organizzazioni centrali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati in merito a qualsivoglia richiesta di interpretazione ricevuta direttamente da un'organizzazione ai sensi dei paragrafi 5(b) e (c).
4. Dopo consultazioni all'interno dei gruppi, i Membri dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio di Amministrazione decidono all'unanimità in merito all'ammissibilità della richiesta ai sensi della procedura. In caso di impossibilità di giungere ad un accordo, la richiesta viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la decisione.
5. Le richieste di interpretazione possono essere inviate all'Ufficio:
 - a. di norma dal governo di uno Stato membro su propria iniziativa o su richiesta di un'organizzazione nazionale dei datori di lavoro o dei lavoratori;
 - b. da un'organizzazione nazionale dei datori di lavoro o dei lavoratori che sia rappresentativa a livello nazionale e/o di settore, fatte salve le condizioni di cui al paragrafo 6. Di norma tali richieste dovrebbero essere inoltrate attraverso le organizzazioni centrali del paese interessato;
 - c. da un'organizzazione internazionale dei datori di lavoro o dei lavoratori per conto di un'organizzazione nazionale rappresentativa affiliata.
6. Nei casi di cui ai paragrafi 5(b) e (c), le richieste potranno essere presentate qualora sia possibile dimostrare:
 - a. che il governo in questione abbia rifiutato di presentare la richiesta all'Ufficio; oppure
 - b. che siano trascorsi tre mesi dal momento in cui l'organizzazione si è rivolta al governo senza dichiarazione alcuna dell'intenzione del governo stesso.

7. Nel caso di una richiesta ammissibile, l'Ufficio predispone una bozza di risposta di concerto con i Membri dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio di Amministrazione. Verranno utilizzate tutte le fonti di informazione adeguate, ivi compresi governo e fonti dei datori di lavoro e dei lavoratori del paese in oggetto. I Membri possono richiedere all'Ufficio di indicare un termine entro il quale dette informazioni dovrebbero essere fornite.
8. La bozza di risposta ad una richiesta ammissibile verrà valutata e approvata dal Consiglio di Amministrazione.
9. Una volta approvata, la risposta verrà inoltrata alle parti interessate e pubblicata sul Bollettino Ufficiale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.



www.ilo.org/mdeclaration

