

Sintesi dei casi studio: Italia

Salini-Impregilo. Azienda del settore edile.

IFA:

- *Title: International Framework Agreement between SALINI-IMPREGILO S.p.A. and Building and Wood. Worker's International (BWI), FENEAL UIL, FILCA CISL and FILLEA CGIL*
- *Number: Primo Accordo firmato dal gruppo Salini-Impregilo. Prima della fusione, nel 2004 Impregilo S.p.A. aveva firmato un Accordo Internazionale che al momento della fusione ha perso validità. Nessun rinnovo dell'accordo e nessuna scadenza scritta menzionata tra le parti.*
- *Dates: 13 ottobre 2014*
- *Scope: Tutti i siti a livello mondiale, compresi i fornitori*

Principali contenuti dell'Accordo

L'Accordo riprende i principi chiave delle convenzioni OIL menzionati nel precedente accordo firmato da Impregilo S.p.A. nel 2004, scegliendo di ampliare la rilevanza di alcuni temi, in primis quello relativo alla necessità di tutelare i lavoratori immigrati assunti da società in sub-appalto. L'Accordo inoltre tutela la non discriminazione, il divieto di impiegare lavoro minorile, il diritto alla contrattazione collettiva ed alla libera associazione sindacale, la tutela delle condizioni salariali e di lavoro. Viene inoltre menzionato il tema del rispetto ambientale e il diritto alla formazione professionale. Diversamente da altri Accordi, viene espressamente citato il diritto per i lavoratori ai contributi di previdenza sociale e pensionistica.

Misure di monitoraggio ed implementazione

Istituzione di un gruppo di monitoraggio composto dal management aziendale, i rappresentanti delle Risorse Umane ed i delegati delle Federazioni firmatarie (la federazione sindacale globale BWI e le federazioni sindacali italiane del settore delle costruzioni FILLEA CGIL, FILCA CISL

e FENEAL UIL). Il gruppo si riunisce su base annuale per valutare la corretta attuazione dell'accordo ed il rispetto dei principi stabiliti. Un report delle attività viene stilato dal management aziendale e condiviso durante l'incontro.

Enel. Azienda del settore energia.

IFA:

- *Title: Enel Global Framework Agreement*

- *Number: Primo Accordo Internazionale, in attesa di rinnovo. Protocollo di Responsabilità sociale aziendale firmato precedentemente nel 2009 tra management aziendale e rappresentanze sindacali italiane del settore dell'energia.*

- *Dates: 14 giugno 2013*

- *Scope: tutti i siti mondiali, compresi i fornitori*

Principali contenuti dell'Accordo

Ampio riferimento alle convenzioni fondamentali OIL, ed i principali standards di relazioni industriali basati sul dialogo sociale. Rispetto della salute e sicurezza dei lavori e del lavoro dignitoso, divieto di impiegare lavoro minorile, divieto di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro, supporto alla formazione professionale; tutela dell'ambiente. Focus sulla condivisione di tali principi presso le sedi del gruppo, i fornitori e la supply chain.

Misure di monitoraggio ed implementazione

Il Comitato Aziendale Globale (istituito nel 2013 dall'Accordo stesso) ed il management aziendale hanno il compito di monitorare il rispetto dei principi stabiliti dall'accordo. Fanno parte del Comitato Aziendale Globale le Federazioni Europee EPSU ed IndustriAll Europe, le Federazioni Sindacali Globali IndustriaALL Global Union e PSI, ed il coordinatore del CAE. A

questi, si aggiunge la presenza di membri nominati dai sindacati nazionali per Italia, Spagna, America Latina, Russia, Slovacchia e Romania, e rappresentanza a rotazione dei paesi con minor numero di dipendenti. La composizione del Comitato Aziendale Globale mira in fase di monitoraggio a garantire coerenza con gli standards definiti dall'accordo su tutto il perimetro geografico dell'azienda. L'Accordo prevede inoltre l'istituzione di Commissioni Multilaterali, organi congiunti incaricati di produrre raccomandazioni congiunte sui temi delle pari opportunità, salute e sicurezza sul luogo di lavoro e formazione. Per garantire una effettiva comunicazione tra le parti sono state istituite anche una Commissione di Coordinamento sindacale (Coordinating Union Committee, CUC) ed una Commissione di Coordinamento aziendale (Coordinating Management Committee, CMC).

Bosch. Azienda del settore manifatturiero.

IFA:

- *Title: Basic Principles of Social Responsibility at Bosch*
- *Number: Primo accordo firmato. Nessun accordo precedente né rinnovo. Nessuna menzione scritta alla scadenza dell'accordo tra le parti.*
- *Dates: Marzo 2004*
- *Scope: Tutti i siti a livello mondiale, compresi i fornitori*

Principali contenuti dell'Accordo

Riferimento ai principi espressi nelle convenzioni fondamentali dell'OIL.

Rispetto e riconoscimento dei Diritti Umani; pari opportunità e non discriminazione; politiche di integrazione del personale disabile; libera scelta dell'impiego; divieto di impiegare lavoro minorile; eque condizioni di lavoro; rispetto dei diritti di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; formazione professionale; tutela dell'ambiente.

Misure di monitoraggio ed implementazione

L'Accordo non fa esplicito riferimento alla presenza di un organismo di monitoraggio né ad una specifica reportistica per la valutazione. Tuttavia, l'attore indicato per l'attuazione dell'Accordo è il senior management aziendale nelle rispettive divisioni, sedi regionali ed aziendali. A seguito dell'azione di controllo della effettiva applicazione dell'accordo, il management aziendale informa il CAE (Europa Committee) per discutere le misure da prendere. L'incontro annuale del CAE e l'incontro su base quadriennale del Comitato Aziendale Globale (Global Committee istituito in maniera informale in una fase successiva all'Accordo) sono le piattaforme nelle quali vengono discussi il monitoraggio e l'attuazione dell'accordo. In termini di reportistica, il report annuale sulla responsabilità sociale di impresa rappresenta il principale strumento di informazione.

Electrolux. Azienda del settore metalmeccanico con 22 siti produttivi in Europa.

IFA:

4

- *Number:* one
- *Dates:* 2010. The agreement has an indefinite duration, but in case of “substantial changes” in the Code of Conduct, the KFD representatives “have the right to initiate negotiations regarding the agreement”.
- *Title:* International Framework Agreement between AB Electrolux and employee representatives of IF Metall, Unionen, IMF and the KFD of the AB Electrolux Board of Directors
- *Scope:* “applicable to all locations and units within the whole group”, included suppliers and sub-contractors

Principali contenuti dell'Accordo

Due sole pagine riguardanti l'attuazione, sotto forma di IFA, del precedente Codice di condotta, con un elenco di riferimenti alle norme fondamentali del lavoro e alle Convenzioni dell'OIL e alle Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali. Salute e sicurezza sul lavoro.

Vietate discriminazione e molestie in tutte le forme. Messa in evidenza dei temi ambientali (“preoccupazione chiave per Electrolux”). Quadro legislativo applicabile. Oltre all’IFA, le parti hanno sottoscritto un accordo separato che impegna l’impresa a non organizzare o finanziare sindacati aziendali o sindacati “di comodo”, a non attuare o sostenere attività antisindacali e a non adottare iniziative che possano scoraggiare i lavoratori dal costituire sindacati effettivi.

Misure di monitoraggio e implementazione

Ultimo paragrafo dell’accordo. 1) “La direzione è responsabile dell’informazione dei lavoratori nonché dell’attuazione dei rispettivi diritti, doveri e responsabilità ai sensi del presente Accordo Quadro Internazionale e del Codice di condotta sul posto di lavoro di Electrolux”. 2) “I risultati in materia di attuazione e rispetto di queste disposizioni saranno presentati e discussi a cadenza annuale con i rappresentanti dei lavoratori (KFD) del Consiglio di amministrazione di AB Electrolux”. In base alla legislazione svedese, la partecipazione dei lavoratori svolge un ruolo nella gestione dell’IFA. “Un rappresentante di LO e uno di PTK faranno parte del comitato di monitoraggio della conformità dell’IFA e del Codice di condotta”. Per questa ragione è prevista l’istituzione di un “comitato di monitoraggio”. Quale adempimento degli accordi, la conformità con il Codice di condotta viene esaminata e discussa con i rappresentanti dei lavoratori nel corso di una riunione specifica a cadenza annuale. Il dialogo esamina i risultati delle valutazioni e delle verifiche interne del Codice di condotta, fornisce una panoramica sui casi denunciati attraverso la *Ethics Helpline* e analizza ambiti generali per il miglioramento.

Eni. Azienda del settore energetico.

IFA:

- *Number (renewal included):* 2 main + 2 renewals (+ 2 EFA su salute e sicurezza)
- *Dates:* **2002, 2004, 2009, 2016**
- *Title:* Accordo sulle relazioni Industriali Transnazionali e sulla RSI (2002); Accordo Globale sulle Relazioni Industriali e RSI (2016)
- *Scope:* tutti i siti mondiali, compresi i fornitori

Principali contenuti dell'Accordo

2002: Pieno rispetto dei principi e dei diritti umani e nel lavoro, sanciti dalle Carte e nelle Convenzioni ONU e ILO; RSI. Codice etico e di sostenibilità, con azionisti e stakeholders: trasparenza e onestà. Rispetto delle persone. Attenzione alle tematiche ambientali e della salute e sicurezza, delle pari opportunità; rispetto delle differenze culturali e religiose.

2016: Pieno rispetto dei principi e dei diritti umani e nel lavoro, sanciti dalle Carte e nelle Convenzioni ONU e ILO; RSI. Codice etico e di sostenibilità, con azionisti e stakeholders: trasparenza e onestà. Rispetto delle persone. Ambiente, salute e sicurezza, maternità (standard occidentali), promozione pari opportunità + rispetto delle differenze culturali e religiose + Modello partecipativo di R.I. + Coordinatore sindacale.

Misure di monitoraggio e implementazione

Incontro annuale, con la partecipazione delle sigle firmatarie + 5 rappresentanti a rotazione dei tanti paesi in cui il Gruppo è presente + 5 rappresentanti del comitato ristretto CAE
Coordinatore designato dalle OOSS;