



**Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici**

FISM: Modello di Accordo quadro internazionale

FISM: MODELLO DI ACCORDO QUADRO INTERNAZIONALE

PREMESSA

1. La globalizzazione economica sta abbattendo le barriere che si frapponivano al movimento di beni, servizi e capitali, consentendo alle imprese multinazionali di creare una rete globale di produzione e distribuzione. Le imprese private si sforzano di garantire un profitto ai loro investitori, ma questo obiettivo di base deve essere accompagnato da una responsabilità sociale: far avanzare il benessere di tutte le società nelle quali le imprese si insediano.

2. I requisiti minimi per soddisfare questa responsabilità sono la salvaguardia dell'ambiente, il rispetto delle norme fondamentali del lavoro sancite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, e la garanzia di salari e condizioni lavorative decenti per i dipendenti della (azienda).

3. La [azienda] riconosce le sue responsabilità nei confronti dei lavoratori per le condizioni in cui beni o servizi sono prodotti e tali responsabilità vanno estese a tutti i lavoratori che producono beni o servizi per la [azienda] siano essi o meno dipendenti della (azienda).

4. La [azienda] richiederà ai suoi terzisti, sotto-terzisti, ai principali fornitori ai concessionari (titolari in franchising) di garantire tali condizioni e di osservare gli standard del seguente accordo nella produzione o distribuzione di prodotti o loro componenti per la [azienda]. La [azienda] prima di assegnare commesse ai principali fornitori, prima di impegnare terzisti e sotto-terzisti o di concedere licenze, si assicurerà il rispetto delle disposizioni del presente accordo. La [azienda] eserciterà la sua influenza per assicurare che i suoi terzisti e sotto-terzisti firmino con il loro rispettivo sindacato(i) accordi quadro analoghi.

DEFINIZIONI

5. Ai fini di questo accordo, il termine terzista indica qualsiasi persona fisica o giuridica che stipuli un contratto con la [azienda] per eseguire un lavoro o fornire un servizio. Il termine "sotto-terzista" indica qualsiasi persona fisica o giuridica che stipuli un contratto con un terzista, come sopra definito, per eseguire un lavoro o fornire un servizio in relazione a, o come parte di, un accordo con la [azienda]. Il termine "principale fornitore" indica qualsiasi persona fisica o giuridica che fornisca alla [azienda] materiali o componenti utilizzati nel prodotto finale, o i prodotti finali venduti dalla [azienda].

I termini "concessionario" e "titolare in franchising" indicano qualsiasi persona fisica o giuridica che, come parte di un accordo contrattuale con [nome dell'azienda], utilizzano per qualsiasi scopo il nome di [nome dell'azienda] o la sua marca o immagine riconosciuta.

Nel testo che segue il termine terzista si riferirà a tutti i terzisti, ai sotto-terzisti, ai principali fornitori ed ai concessionari (titolari in franchising).

DISPOSIZIONI

6. La [azienda] e i terzisti coinvolti nella produzione e/o distribuzione di prodotti per la [azienda] garantiranno che:

Il lavoro sarà una libera scelta

Non si ricorrerà al lavoro forzato, compreso il lavoro schiavo o il ricorso coatto alla manodopera carceraria, (Convenzioni dell'OIL 29 e 105). Non si chiederà ai lavoratori di lasciare "depositi" o documenti d'identità al datore di lavoro, e ciò vale anche per le aziende di lavoro interinale che forniscono manodopera alla [azienda].

Non ci saranno discriminazioni o intimidazioni sul lavoro

Saranno garantiti pari opportunità e trattamenti senza discriminazioni in base a razza, colore della pelle, sesso, religione, convinzioni politiche, nazionalità, orientamento sessuale, origini sociali o altre caratteristiche distintive (Convenzione dell'OIL 111).

La (azienda) garantirà uguale remunerazione a lavoratori e lavoratrici per un lavoro di uguale valore (Convenzione dell'OIL 100).

Gli abusi fisici e psicologici compiuti e minacciati e le intimidazioni da parte del datore di lavoro sono assolutamente vietati.

Non si ricorrerà al lavoro minorile

Non si ricorrerà al lavoro minorile. E' fatto obbligo di rispettare le norme stabilite dalla Convenzione dell'Oil 138 sull'età minima d'impiego o le normative nazionali, laddove queste ultime fissino un limite d'età più alto. E' fatto obbligo di rispettare le norme stabilite dalla Convenzione dell'OIL 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile. Le aziende forniranno un'assistenza economica a tutti i minori lavoratori sostituiti, per garantire loro la possibilità di ricevere un'istruzione. Laddove venga individuato un minore dipendente della [azienda] o dei suoi fornitori, la sostituzione deve essere effettuata, ogni qualvolta ciò sia possibile, con un membro adulto della sua famiglia, allo scopo di mantenere il reddito della famiglia stessa.

Saranno rispettati il diritto di associazione ed alla contrattazione collettiva

Sarà riconosciuto il diritto di tutti i lavoratori alla formazione di sindacati, all'iscrizione ai sindacati stessi ed alla contrattazione collettiva (Convenzioni dell'OIL 87 e 98). I rappresentanti dei lavoratori non subiranno discriminazioni ed avranno accesso a tutti i luoghi di lavoro necessari per lo svolgimento delle loro funzioni di rappresentanza (Convenzioni dell'OIL 135 e Raccomandazione 143).

L'azienda adotterà un atteggiamento positivo nei confronti delle attività dei sindacati ed un atteggiamento aperto verso le loro attività di organizzazione dei lavoratori. Nel corso di vertenze sindacali la [azienda] non effettuerà nuove assunzioni in sostituzione dei lavoratori coinvolti nella vertenza.

Saranno pagati salari decenti

I salari e i trattamenti accessori percepiti dai lavoratori per la settimana lavorativa standard corrisponderanno almeno al salario minimo legale e contrattuale e saranno sempre sufficienti a far fronte ai bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie, ed a garantire un margine di reddito al di là della mera sussistenza.

L'orario di lavoro non sarà eccessivo

L'orario di lavoro, compresi gli straordinari, deve essere regolato per garantire che non danneggi la salute ed altri aspetti della vita produttiva dei lavoratori. In luoghi di lavoro sindacalizzati, l'estensione ed i termini degli straordinari devono essere definiti dalla contrattazione collettiva, e in luoghi di lavoro non sindacalizzati gli straordinari devono essere volontari. Un eccesso di ore di straordinario non è giustificato e va eliminato. Gli straordinari non devono essere utilizzati per compensare l'inadeguatezza del salario base.

Le condizioni lavorative saranno dignitose

Sarà garantito un ambiente lavorativo sicuro ed igienico, e saranno promosse le misure migliori per la salute e la sicurezza sul lavoro, tenendo conto delle informazioni disponibili nel settore e di eventuali rischi specifici.

APPLICAZIONE

7. I lavoratori della [azienda] saranno informati verbalmente e per iscritto di tutte le disposizioni di questo accordo.
8. La [azienda] richiederà ai suoi terzisti di sostenere questo accordo e di cooperare alla sua applicazione ed alle verifiche relative, garantendo al gruppo di verifica di cui al punto 12 accesso illimitato alle proprie strutture, e mettendo per tempo a disposizione di tale gruppo tutte le informazioni significative in materia.
9. I terzisti trovati non in regola con uno o più termini dell'accordo prenderanno tutte le misure necessarie per conformarsi ad esso e, se non faranno ciò, perderanno il diritto a produrre o ad organizzare la produzione di beni per la [azienda].
10. Le controversie interpretative sul significato delle disposizioni dell'accordo saranno risolte seguendo la procedura esposta nell'accordo di verifica.

11. Le disposizioni di questo accordo costituiscono solamente degli standard minimi. La [azienda] non intende utilizzare e non utilizzerà questi standard e condizioni minime come standard massimi o come le uniche condizioni consentite dalla [azienda], né le utilizzerà come base per qualsiasi pretesa rispetto agli standard o condizioni di lavoro da applicare, e non permetterà ai suoi terzisti di fare altrettanto.

12. Principi applicativi per la verifica:

- Verrà istituito un gruppo di verifica, composto in maniera paritetica da rappresentanti della direzione della [azienda] e dei sindacati.
- In caso di mancato accordo, l'arbitrato verrà gestito dall'OIL o da un soggetto al di sopra delle parti concordato tra la direzione e la controparte sindacale.
- La [azienda] sosterrà i costi di tutte le attività di verifica.



**Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici**

FISM: Modello di Accordo quadro internazionale