



Federazione Internazionale dei Sindacati
Metalmeccanici

Informazioni sugli Accordi Quadro Internazionali all'interno della FISM





Federazione Internazionale dei Sindacati
Metalmeccanici

Informazioni sugli Accordi Quadro Internazionali all'interno della FISM

*Documento preparatorio per la Conferenza Mondiale
sugli IFA, che si terrà a Francoforte, in Germania,
il 26 – 27 settembre 2006*

Indice

Prefazione	1
1. Il modello di codice e oltre – il dibattito interno alla FISM	2
2. L'esperienza degli accordi esistenti	5
2.1 Primi approcci e negoziati	5
2.2 Comparazione dei contenuti	7
Titolo.....	7
Le norme fondamentali sul lavoro dell'ILO	7
Copertura a livello mondiale.....	7
Fornitori	7
Rapporto con le normative nazionali.....	8
2.3 Applicazione	9
Indesit/Merloni.....	9
Volkswagen	10
LEONI	10
DaimlerChrysler	11
Applicazione a livello regionale.....	11
2.4 Misure per imporre il rispetto degli accordi	12
3. Sintesi.....	14

Prefazione

La necessità di sviluppare procedure per i negoziati con le imprese multinazionali a livello globale è stata riconosciuta da molto tempo all'interno della Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM). Nel corso degli ultimi dieci anni, gli Accordi Quadro Internazionali (*International Framework Agreements* – IFA – precedentemente chiamati codici di condotta) sono stati attivamente discussi in sede congressuale e nelle riunioni del Comitato Centrale e del Comitato Esecutivo della FISM.

L'obiettivo di questo documento è di preparare i partecipanti alla Conferenza Mondiale sugli IFA alla discussione che si terrà in quella sede, inquadrando il contesto storico e politico in cui sono stati negoziati gli IFA e fornendo loro informazioni pratiche sui loro contenuti e sul loro utilizzo ad oggi.

Questo documento non intende svuotare di senso il dibattito che si svolgerà durante la Conferenza, e per questo motivo non giunge deliberatamente a delle conclusioni, né offre soluzioni alle molte problematiche che sono emerse nell'esperienza della FISM con gli IFA.

In questa occasione, vorrei ricordare la preziosissima assistenza fornita dai membri del gruppo di programmazione che è stato istituito al fine di preparare la Conferenza, ed anche il lavoro della Segreteria nel tenere insieme tutti gli elementi. Nella stesura di questo documento ci siamo anche ispirati al lavoro sugli IFA portato avanti da Euan Gibb, che un tempo lavorava per la FISM.

Mi auguro che questo documento preparatorio vi sia utile e che vi aiuti a prepararvi alla partecipazione alla Conferenza Mondiale sugli IFA. Non vedo l'ora di partecipare a discussioni vivaci, ed anche combattute, e soprattutto spero di terminare la Conferenza con alcune raccomandazioni chiare su come la FISM debba andare avanti per quanto riguarda gli IFA.

Saluti solidali,



Marcello Malentacchi
Segretario Generale

1. Il modello di codice e oltre – il dibattito interno alla FISM

Durante il Congresso della FISM del 1997 a San Francisco, i delegati hanno approvato un Programma d'Azione in cui veniva introdotto l'obiettivo di negoziare codici di condotta delle imprese, allo scopo di integrare nel dialogo tra i sindacati nazionali e le aziende le tematiche dei diritti dei lavoratori. Sin dall'inizio, è emerso chiaramente che questi codici avrebbero dovuto divenire oggetto di trattative finalizzate ad accordi tra la FISM e le imprese transnazionali. I codici si sarebbero basati sugli strumenti esistenti, quali l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la Dichiarazione Tripartita sui Principi e le linee guida per le imprese multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE). La decisione originale era che il Comitato Esecutivo avrebbe deciso su quali transnazionali puntare per questi accordi.

Dopo il Congresso, è stato istituito un gruppo di lavoro per elaborare alcune raccomandazioni sui codici di condotta, il quale ha deciso di incentrare il proprio lavoro sulla stesura di un modello di codice. Il Modello di Codice di Condotta della FISM è stato in seguito adottato dalla riunione del Comitato Esecutivo tenutasi a dicembre del 1998 (*vedi riquadro, pagina 4*). Il modello della FISM era basato su quello della Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (CISL Internazionale). Modelli molto simili venivano adottati anche da altre Federazioni Sindacali Globali (FSG).

Il Programma d'Azione per il 2001-2005, adottato dal Congresso di Sydney, impegnava la FISM a proseguire la campagna per l'adozione del Modello di Codice di Condotta in tutte le imprese in cui gli affiliati hanno degli iscritti. L'obiettivo era di negoziare almeno uno di questi accordi in ciascuno dei principali settori metalmeccanici nel corso del mandato congressuale. In effetti, sono stati firmati dieci IFA durante questo periodo, in cinque settori diversi. Nella sua relazione al Congresso del 2005, il Segretario Generale Marcello Malentacchi ha evidenziato gli aspetti problematici di questo successo, ossia che tutti gli accordi erano stati siglati con imprese transnazionali di origine europea, ed ha fatto un appello per un impegno finalizzato ad aprire trattative anche con imprese extra-europee, soprattutto nordamericane ed asiatiche.

Nel 2002 si era ormai affermato il termine Accordo Quadro Internazionale (IFA), finalizzato a distinguere chiaramente gli accordi negoziati dalla FISM e dai suoi affiliati dal genere di codici di condotta volontari che le imprese stavano adottando in misura sempre crescente e con iniziative unilaterali, per poter ostentare un impegno verso la responsabilità sociale d'impresa.

All'epoca, erano stati ormai sottoscritti un certo numero di accordi, e ciò ha consentito al Comitato Esecutivo della FISM, tenutosi a San Diego nel dicembre del 2002, di riesaminare i progressi compiuti e di individuare alcuni dei principi e dei problemi che emergevano da questa esperienza.

Durante la riunione sono stati individuati i seguenti principi:

- La FISM deve essere coinvolta sin dalle fasi iniziali
- Gli IFA devono essere firmati da un rappresentante della FISM o da una persona nominata dalla FISM stessa;
- L'accordo deve coprire tutti gli impianti o le infrastrutture di una azienda a livello mondiale;
- L'accordo deve essere negoziato dalla FISM e dalla direzione aziendale a livello globale;

- I sindacati dei paesi in cui hanno sede le imprese e, laddove esistano, i Consigli Mondiali d'Azienda, devono svolgere un ruolo da protagonisti all'interno dei negoziati;
- I sindacati dei paesi in cui operano le multinazionali devono essere consultati;
- Gli IFA devono contenere un riferimento alle norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO e comprendere un qualche impegno da parte dell'azienda ad esercitare una pressione sui fornitori affinché applichino i principi dell'IFA;
- I sindacati devono essere coinvolti nell'applicazione dell'accordo;
- La direzione aziendale deve informare i lavoratori e i sindacati di tutti i suoi impianti dell'esistenza dell'IFA e degli strumenti disponibili per presentare una denuncia per il mancato rispetto dei suoi termini.

È stato evidenziato in modo particolare il ruolo essenziale che ha la FISM in tutto il processo, in quanto rappresentante dei lavoratori all'esterno del paese di origine dell'azienda.

Sono stati rivolti alcuni appelli per un approccio maggiormente orientato alla mobilitazione per una maggiore diffusione degli IFA; sottolineando in particolare che le aziende le quali oppongono maggiore resistenza alla firma di un IFA sono esattamente il genere di aziende verso cui va indirizzata la mobilitazione.

L'Esecutivo ha anche messo in luce i problemi esistenti. Ad esempio, le imprese oppongono resistenza alla presenza della FISM come parte contraente ed anche ad una partecipazione della FISM al processo di monitoraggio, che preferiscono mantenere a livello nazionale. Al momento in cui si teneva l'Esecutivo, era già chiaro che andava affrontata la questione del comportamento dei fornitori, giacché i principali problemi con le grandi imprese transnazionali provenivano dalla loro catena di forniture.

Appena sei settimane prima della riunione dell'Esecutivo del dicembre 2002, era stato firmato un accordo tra la General Motors Europa, il Comitato Aziendale Europeo (CAE) della GM e la Federazione Europea dei Sindacati Metalmeccanici (FEM) sui principi di responsabilità sociale nelle attività di questa azienda a livello europeo.¹ Ciò ha sollevato un dibattito attorno alla domanda se gli accordi a livello regionale costituissero un passo avanti nella direzione di un accordo internazionale, o se in realtà detti accordi regionali si frappongano alla possibilità di sottoscrivere accordi a livello internazionale. Ad oggi, non c'è un IFA con la GM e non ci sono prospettive di firmarne uno.

Dal 2003 in poi, gli IFA hanno continuato ad essere considerati di importanza prioritaria, e nelle successive riunioni del Comitato Esecutivo sono stati riportati i progressi compiuti. Il dibattito ha sottolineato la necessità di una pronta informazione di tutti i sindacati coinvolti, il ruolo centrale della FISM e la necessità di un processo efficace di

applicazione dell'accordo. Molti interventi hanno sottolineato l'importanza di firmare IFA con le imprese nordamericane e giapponesi, e anche la difficoltà di realizzare questo obiettivo.

¹ Poco tempo dopo, è stato firmato un accordo anche tra la Ford europea e il suo Comitato Aziendale Europeo.

Il modello di Accordo Quadro della FISM

Il modello di accordo quadro della FISM (Modello di IFA) è stato adottato dal Comitato Esecutivo della FISM come base per negoziare gli Accordi Quadro Internazionali (IFA) con le imprese transnazionali. Ci sono tre componenti chiave del modello di IFA:

- Le norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO – alle quali si deve fare esplicito riferimento.
- Il requisito del rispetto degli standard contenuti nell'IFA da parte delle imprese di subappalto e dei fornitori
- La partecipazione dei sindacati al processo di applicazione dell'accordo

Le norme fondamentali dell'ILO

Nel 1998, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato una “Dichiarazione sui principi e sui diritti fondamentali nel lavoro”, che viene considerata come un'espressione dell'impegno da parte dei governi, dei datori di lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori a garantire i valori umani fondamentali. La Dichiarazione impegna gli Stati membri dell'ILO a rispettare e promuovere i principi e i diritti riferibili a quattro categorie, sia che essi abbiano o che non abbiano ratificato le relative Convenzioni. La Dichiarazione afferma con chiarezza che questi diritti sono universali, e che riguardano tutti gli esseri umani in tutti i paesi del mondo.

Le quattro categorie sono:

- La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzioni ILO n. 87, 98, 135 e Raccomandazione n. 143)
- L'eliminazione del lavoro forzato e coatto (Convenzioni ILO n. 29 e 105)
- L'abolizione del lavoro minorile (Convenzioni ILO n. 138 e 182) e;
- L'eliminazione delle discriminazioni sul lavoro (Convenzioni ILO n. 100 e 111).

Queste convenzioni “fondamentali” sono al centro del modello di IFA, il quale sancisce che si debba fare un riferimento diretto ad esse, indicandone il numero.

La clausola fornitori

In molti casi, le peggiori violazioni dei diritti sindacali non avvengono all'interno dell'azienda che sottoscrive un IFA, ma nelle ditte fornitrici. Per questo motivo, il modello di IFA contiene una clausola in cui si afferma che l'azienda richiederà alle imprese cui subappalta le proprie attività, alle imprese in subappalto di queste ultime, ai propri principali fornitori e alle aziende che operano su licenza o in franchising, che nelle attività di produzione o distribuzione di prodotti o componenti per conto dell'azienda firmataria dell'IFA vengano rispettate le condizioni e gli standard in esso contenuti.

Partecipazione dei sindacati nell'applicazione dell'accordo.

Il modello di IFA prevede la costituzione di un gruppo di monitoraggio sindacati-direzione aziendale. Il principio è che i sindacati debbano avere un ruolo nel monitorare l'applicazione dell'IFA e nell'individuare e riferire qualsiasi infrazione dell'accordo suddetto.

Provvedimenti aggiuntivi

Il modello di IFA afferma inoltre:

- L'azienda adotterà un approccio positivo nei confronti delle attività dei sindacati e un atteggiamento aperto verso le loro attività organizzative.
- Durante i conflitti tra i sindacati e l'azienda, quest'ultima non assumerà nuovi lavoratori per sostituire quelli coinvolti nel conflitto.
- I salari e i trattamenti aggiuntivi erogati per una settimana lavorativa standard saranno conformi quanto meno ai minimi salariali previsti dalla legge e dalle normative o accordi di settore e saranno in ogni caso sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e delle loro famiglie ed a fornire loro un reddito dignitoso.
- L'orario di lavoro non deve compromettere la salute dei lavoratori ed **altri aspetti della vita produttiva.**
- Sarà garantito un ambiente di lavoro sicuro ed igienico e saranno promosse le migliori prassi in materia di salute e sicurezza.

2. L'esperienza degli accordi esistenti

Ad oggi la FISM ha sottoscritto 15 IFA, il primo nel 2001 con la Merloni (Indesit) e il più recente con la PSA Peugeot Citroën (*vedi tabella sotto*). Su 15 IFA, otto sono nel settore dell'auto o tra i fornitori dell'auto. Gli altri accordi sono nel settore delle apparecchiature elettriche e dell'elettronica, nella meccanica generale, e nei settori siderurgico e aerospaziale. Come è stato già menzionato, tutti gli IFA sono con imprese basate in Europa.

<i>Nome dell'azienda</i>	<i>Data</i>	<i>Paese</i>	<i>Settore</i>
Merloni (Indesit)	2001	Italia	Elettrodomestici
Volkswagen	2002	Germania	Auto
DaimlerChrysler	2002	Germania	Auto
LEONI	2002	Germania	Cavi
GEA	2003	Germania	Meccanica
SKF	2003	Svezia	Cuscinetti a rulli & guarnizioni
Rheinmetall	2003	Germania	Componentistica auto, attrezzature per armamenti, elettronica
Bosch	2004	Germania	Auto, prodotti industriali e di consumo, e tecnologie per l'edilizia
Prym	2004	Germania	Bottoni in metallo, Componenti elettrici
Renault	2004	Francia	Auto
Röchling	2004	Germania	Materiali plastici per l'industria, meccanica auto, meccanica elettrica
EADS	2005	Francia	Aerospaziale, difesa
BMW	2005	Germania	Auto
Arcelor	2005	Lussemburgo	Siderurgia
PSA Peugeot Citroën	2006	Francia	Auto

2.1 Primi approcci e negoziati

Nell'avviare un processo per un IFA con una transnazionale, la prassi attuale è stata quella di garantire il numero maggiore possibile di accordi, rivolgendosi ad aziende che hanno maggiori probabilità di accettare un IFA.

Non sono state adottate procedure standard per avviare o negoziare gli IFA che sono stati firmati ad oggi. Quando gli IFA sono stati negoziati da organismi quali i Comitati Aziendali Europei o i Consigli Mondiali d'Azienda, o da organismi equivalenti, sono stati di norma detti organismi a continuare a condurre le trattative. Ad esempio nel caso della EADS, il CAE si è rivolto all'azienda nel corso di una riunione ordinaria, chiedendo di stipulare un IFA. Prima che l'accordo venisse firmato, ne è stata inviata la copia ai sindacati di tutto il mondo che avevano iscritti all'interno della EADS. Una procedura simile è stata adottata con la BMW. Con la Volkswagen è stato il Consiglio Mondiale che ha avviato le trattative con l'azienda. Quando questi sono giunti ad una impasse, su problemi di contenuto ma anche sulla questione della firma dell'accordo da parte della FISM, è stato coinvolto il Presidente della FISM si è fatto per sbloccare l'impasse. Il Presidente ha infine firmato l'IFA con la Volkswagen a nome della FISM. Nel caso della Arcelor, il Comitato Aziendale Europeo ha avviato una proposta di IFA, ma è stata la FISM a presentare una bozza di accordo da discutere e a guidare le trattative.

Gli IFA firmati con la Renault e con la PSA Peugeot Citroën sono partiti per iniziativa della direzione aziendale, che ha contattato direttamente la FISM. È interessante osservare che ciò ha fatto sì che la FISM svolgesse un ruolo dirigente molto più chiaro nel corso di questo processo, agendo da coordinatore. In entrambi i casi, la FISM ha organizzato riunioni con gli affiliati interessati o si è consultata con loro via e-mail o per telefono, per discutere questioni di rilevanza critica e per concordare una posizione e una strategia comune dei sindacati, contribuendo in questa maniera a costruire un senso di appartenenza dei sindacati esterni al paese di origine delle aziende.

Il ruolo preminente svolto dai CAE nell'avviare, negoziare, applicare e monitorare gli IFA a livello globale, è stato posto come questione problematica da molti affiliati FISM, di cui non tutti sono esterni all'Europa. Ad esempio, l'affiliato britannico Amicus, nel suo documento politico sugli IFA afferma che:

“I CAE non hanno attualmente un mandato negoziale, la loro composizione può includere lavoratori non iscritti ai sindacati, che possono anche non avere posizioni di sostegno a questo processo; e chiaramente essi rappresentano solo i lavoratori europei. Di conseguenza, sebbene un CAE forte ed incisivo possa svolgere un ruolo utile nel promuovere un'azione finalizzata ad un IFA, devono essere i sindacati nazionali, lavorando insieme, sotto la direzione delle Federazioni Sindacali Globali (FSG), a stabilire le scadenze e i contenuti di tutte le campagne per la realizzazione di un IFA con un'impresa multinazionale”.

Nel 2002, l'affiliato tedesco IG Metall si è dato l'obiettivo di realizzare 25 IFA entro il 2010. Avendo firmato nove su 15 degli accordi sottoscritti dalla FISM, l'IG Metall ha assunto un ruolo centrale nel promuovere gli IFA. Da questa esperienza, questo sindacato è stato in grado di individuare alcuni problemi e di fornire consigli a coloro che prendono in considerazione la possibilità di proporre ad un'azienda un IFA. Nel 2004, l'IG Metall ha pubblicato una guida per i CAE su come avviare, negoziare ed applicare gli IFA, affermando che, quando agiscono in stretta cooperazione con le federazioni sindacali globali, i Comitati Aziendali Europei possono “godere della massima legittimazione a concludere gli accordi che si applicano ad interi gruppi, nell'interesse dei lavoratori”². Detta guida sottolinea che, qualunque sia stato il processo negoziale, la FISM debba essere informata e coinvolta sin dai primissimi approcci e deve sempre firmare l'accordo. In realtà, è stata data un'interpretazione ampia al requisito della firma della FISM. Gli accordi sono stati firmati a nome della FISM dal Segretario Generale, dal Presidente della FISM, dai Capi Dipartimento, dai sindacati nazionali, dai Presidenti dei Consigli Mondiali d'Azienda e dalla FEM.

² *Social Minimum Standards in Multinational Groups*, Stefan Rüb, IG Metall Vorstand, 2004

A gennaio del 2006 la Federazione Europea dei Sindacati Metalmeccanici (FEM) ha svolto un seminario sugli IFA nel quale si è concluso che, tra le altre cose, anche se non ci sono regole prestabilite che definiscano il profilo di chi avvia un processo per la realizzazione di un IFA, la FISM detiene il ruolo e la responsabilità principali a questo proposito. La cosa più importante è garantire che i sindacati interessati siano informati e consultati sin dall'inizio, al fine di creare un senso di appartenenza, che produrrà un'applicazione efficace degli IFA. Questa prospettiva è stata raccolta da alcuni affiliati FISM che provengono da paesi extra-europei i quali ritengono di non essere stati adeguatamente informati durante il processo. Essi riferiscono che ciò ha reso molto più difficile incoraggiare gli iscritti al sindacato ad essere attivamente coinvolti nell'applicazione dell'accordo.

L'esperienza dell'IG Metall ha portato questo sindacato a ritenere che le trattative debbano essere preparate molto bene prima di iniziare, al fine di sviluppare una strategia negoziale. È necessario avere un quadro chiaro dell'azienda e della sua struttura decisionale, dei suoi siti produttivi in tutto il mondo e della situazione sindacale nei diversi impianti, e anche informazioni sui rapporti esistenti tra i sindacati e la direzione aziendale.

2.2 Comparazione dei contenuti

Il contenuto dei diversi IFA varia in misura notevole, in alcuni casi è significativamente diverso dal modello di accordo quadro della FISM.

Titolo

Il fatto che persino il titolo degli accordi vari da un caso all'altro, e che soltanto un IFA (EADS) si chiami effettivamente Accordo Quadro Internazionale, ha contribuito alla confusione relativa allo status e all'importanza degli IFA, soprattutto per quanto riguarda la differenza tra questi accordi e i codici di condotta adottati unilateralmente dalle aziende.

Le norme fondamentali sul lavoro dell'ILO

Il modello di accordo quadro della FISM afferma che gli IFA devono richiedere alle aziende di rispettare le norme fondamentali sul lavoro dell'ILO, alle quali si deve fare riferimento diretto, citandone il numero di riferimento. Tuttavia, in alcuni casi ci si è allontanati da questo principio. Ad esempio gli IFA con la Volkswagen e la DaimlerChrysler non fanno riferimento alle Convenzioni ILO riportando il numero di ogni convenzione e non menzionano affatto la contrattazione collettiva. L'accordo con la SKF contiene un riferimento esplicito ad una sola Convenzione ILO, ossia quella relativa al lavoro minorile.

Copertura a livello mondiale

Quasi tutti gli IFA rispondono al requisito che l'accordo debba coprire tutti gli impianti e le strutture di un'azienda a livello mondiale, con l'eccezione significativa della Volkswagen, che restringe l'applicabilità dell'IFA ai paesi ed alle regioni rappresentati nel Consiglio Mondiale d'Azienda, che non comprende la Cina.

Fornitori

L'obbligo di includere un qualche impegno da parte dell'azienda ad esercitare una pressione sui fornitori affinché applichino i principi dell'IFA è stato interpretato in vari modi. La maggior parte degli accordi comprende una formula di questo tipo: "l'azienda X sostiene ed incoraggia i

suoi fornitori a tenere conto di questi principi nella loro politica aziendale. L'azienda considera questa come una base vantaggiosa per i futuri rapporti economici tra le imprese”.

In due IFA, la clausola sui fornitori è significativamente più debole di questa. L'IFA della Merloni afferma che “sarà valutata l'adozione degli strumenti più idonei per l'osservanza delle convenzioni OIL da parte dei fornitori diretti”. L'accordo con la SKF afferma solamente che “l'SKF incoraggia i suoi fornitori a sottoscrivere analoghi codici di condotta”. Considerato che l'accordo con l'SKF non contiene nemmeno un riferimento alle Convenzioni fondamentali dell'ILO, tale formulazione significa ben poco.

Per contro, ci sono tre IFA le cui misure relative ai fornitori sono molto migliori:

Bosch – “La Bosch non lavorerà con alcun fornitore del quale si dimostri che sia venuto meno all'obbligo di rispettare le norme fondamentali dell'ILO”

EADS – “Il rispetto degli standard dell'EADS costituisce un criterio per la selezione dei fornitori. Di conseguenza, l'EADS si aspetta che tutti i suoi fornitori riconoscano ed attuino i principi del presente accordo quadro”

PSA Peugeot Citroën – “Quando vengono richiesti preventivi ai fornitori, la PSA Peugeot Citroën si impegna a garantire che il rispetto dei diritti umani, secondo quanto definito nel Capitolo 2, sia un fattore determinante nella selezione dei fornitori per il proprio gruppo. Qualsiasi comportamento di mancata osservanza dei requisiti in materia di diritti umani avrà come conseguenza un richiamo da parte della PSA Peugeot Citroën e la stesura di un piano di misure correttive. Il mancato rispetto di questi requisiti comporta sanzioni, ivi compresa l'espulsione dal gruppo dei fornitori.”

Rapporto con le normative nazionali

È opportuno osservare che, con l'eccezione dell'accordo con la Arcelor, tutti gli IFA qualificano in qualche modo la loro applicabilità in rapporto alle leggi in vigore a livello nazionale. Nella maggior parte dei casi, ciò significa semplicemente un impegno da parte dell'azienda a rispettare le leggi nazionali. Ciò pone la domanda se sia possibile che l'impegno di un'azienda a rispettare le leggi dei paesi in cui opera avvenga solo al momento della firma di un IFA, o se per le aziende le proprie responsabilità relative agli IFA significano solo un impegno a non violare le leggi, anziché a rispettare le norme sul lavoro riconosciute a livello internazionale.

Destano maggiore preoccupazione le formulazioni contenute negli accordi con la Volkswagen e con la LEONI, che rendono la realizzazione degli obiettivi dell'IFA soggetta a considerazioni relative a “le leggi applicabili e le tradizioni dominanti” nei diversi paesi e siti produttivi. Mentre non è chiaro quali effetti pratici possa avere l'inclusione di una clausola siffatta, se l'obiettivo dell'IFA è di fornire standard più alti in presenza di un'inadeguatezza delle leggi nazionali dal punto di vista delle norme fondamentali sul lavoro dell'ILO, allora clausole come queste possono indebolire questa intenzione. Gli affiliati FISM negli Stati Uniti hanno evidenziato che le imprese che operano in questo paese, fanno costantemente riferimento al primato delle leggi nazionali e dei singoli stati, rispetto ai diritti sindacali sanciti negli IFA sottoscritti dalle aziende a livello globale (vedi sotto, misure per imporre il rispetto degli accordi).

L'accordo con la LEONI in realtà contiene un tentativo di evitare questo scenario, con la frase “Il diritto fondamentale di tutti i dipendenti di costituire sindacati e di iscriversi ad essi viene riconosciuto. Il rispetto di questo diritto umano non deve, tuttavia, contravvenire alle normative ed agli accordi vigenti a livello nazionale, laddove questi ultimi non rappresentino una violazione delle Convenzioni ILO (87 e 98). La libertà di associazione e la tutela del diritto ad organizzarsi sono garantite anche in quei paesi in cui libertà di associazione ed il diritto ad organizzarsi non sono riconosciuti come diritto.” L'applicazione di questa clausola non è ancora stata testata, non

è chiaro in che maniera l'azienda stabilirà che le leggi in materia di lavoro di un determinato paese costituiscono o meno una violazione delle relative convenzioni ILO.

Nell'esaminare i contenuti degli IFA, vale la pena ricordare l'avvertenza contenuta nella guida agli IFA dell'IG Metall, ossia che "è molto meglio non avere affatto un accordo quadro internazionale che averne uno debole: un accordo debole e privo di incisività serve solamente a rilanciare l'immagine dell'azienda, ma quasi mai risulta in un miglioramento delle condizioni di lavoro." Inoltre, l'esperienza dimostra che gli accordi deboli hanno conseguenze sui negoziati futuri per gli IFA, fornendo un vantaggio strategico alle aziende che sono interessate solamente a firmare un accordo di portata limitata.

2.3 Applicazione

L'esperienza ha dimostrato che un'applicazione efficace degli accordi richiede risorse notevoli per svolgere le riunioni, mantenere in piedi le reti di contatto e coordinare le attività. Inoltre, è chiaro che la FISM non ha le risorse per gestire da sola questo livello di applicazione in tutte le imprese che hanno firmato un IFA.

L'applicazione degli IFA esistenti è stata in un certo senso a macchia di leopardo. In alcuni casi, non è stata presa alcuna iniziativa, salvo garantire che i lavoratori abbiano una copia dell'accordo nella lingua adeguata (e in alcune imprese non è stato fatto nemmeno questo). In altri casi, sono state prese misure concrete per costruire reti sindacali internazionali e per sviluppare piani d'azione che rendano possibile utilizzare nella maniera più piena possibile l'IFA al fine di estendere la capacità di intervento del sindacato all'interno dell'azienda e dei suoi fornitori, e per garantire che alle infrazioni denunciate seguissero azioni concrete.

Nel caso di alcuni IFA sottoscritti con aziende quali la Prym e la Rheinmetall, la FISM non ha ancora avviato alcuna iniziativa per l'applicazione, né è al corrente di altri sindacati che si siano mossi a livello globale.

Seguono alcuni esempi di applicazione attiva degli IFA:

Indesit/Merloni

L'IFA con la Merloni è stato il primo ad essere firmato dalla FISM (nel 2001) ma la prima riunione sull'applicazione dell'accordo si è svolta solo a marzo del 2006. Alla riunione hanno partecipato i delegati sindacali e i coordinatori nazionali/locali dei sindacati di Regno Unito, Russia e Italia, e lo scopo principale della riunione era di pianificare un'azione coordinata per l'applicazione dell'IFA.

I partecipanti si sono scambiati informazioni sulla situazione delle relazioni industriali presso la Indesit/Merloni nei propri rispettivi paesi, per quanto riguarda i contratti collettivi, le tendenze occupazionali, il rispetto dei diritti dei lavoratori e dei diritti sindacali nella pratica, l'orario di lavoro e i salari e la parità fra i sessi.

La riunione ha stabilito la necessità che la FISM ed i suoi affiliati:

- Costruiscano un lavoro sistematico di coordinamento (incentrato sullo scambio di informazioni e sul monitoraggio dell'applicazione dell'IFA) e individuino una persona responsabile di tenere i contatti all'interno di ciascuna unità produttiva e di ciascun sindacato coinvolto, ed anche all'interno della Segreteria della FISM;

- Propongano alla direzione dell'azienda un incontro con la FISM per discutere il monitoraggio futuro sul rispetto dei contenuti dell'IFA e sull'applicazione dell'IFA in tutta la catena dei fornitori;
- Aprano un confronto tra la FISM ed i suoi affiliati in Turchia ed in Polonia, sulla sindacalizzazione dei lavoratori presso gli impianti della Indesit/Merloni;
- Raccolgano informazioni sulla Indesit/Merloni in Cina e prendano in considerazione un piano d'azione per l'applicazione dell'IFA in quel paese;
- Svolgano riunioni periodiche tra i rappresentanti dei lavoratori ed i coordinatori sindacali di tutti gli impianti della Indesit/Merloni;
- Collaborino strettamente con la FEM e con il Comitato Aziendale Europeo della Indesit/Merloni in tutte le attività relative all'applicazione dell'IFA, compresa l'organizzazione di riunioni congiunte e il regolare scambio di informazioni;
- Informino e coinvolgano i lavoratori e i loro rappresentanti in tutte queste attività.

Volkswagen

Nella Volkswagen sono state prese molte iniziative per l'applicazione dell'IFA. Nel 2003, è stato inviato ai rappresentanti dei lavoratori ed anche ai direttori del personale delle diverse aziende e dei diversi impianti un questionario in cui si chiedeva quali passi erano stati intrapresi per far conoscere l'accordo tra i lavoratori. Il questionario chiedeva anche informazioni sull'applicazione o meno di ciascuna clausola dell'IFA all'interno dei diversi impianti. Inoltre, sono state effettuate alcune interviste ai delegati della riunione del Consiglio Mondiale d'Azienda della VW nel 2003, sulle risposte ai questionari.

L'unico caso emerso dalla ricerca di possibile infrazione delle norme fondamentali dell'ILO riguarda la situazione dei “trabajadores de confianza” presso la Volkswagen de México, dove i lavoratori vengono classificati in maniera artificiale come “impiegati di fiducia”, al fine di impedire loro di iscriversi allo stesso sindacato degli operai. Nel 2005 è stata effettuata una seconda ricerca, i cui risultati sono stati presentati al Consiglio Mondiale d'Azienda del 2006. Per la seconda volta, l'unico caso in cui si riferiva una possibile violazione riguardava gli impiegati messicani ai quali veniva negato il diritto di iscriversi allo stesso sindacato degli operai.

La ricerca ha dimostrato che né la direzione aziendale né i rappresentanti dei lavoratori in tutte le aziende e gli impianti avevano agito in conformità con il dovere di informare le imprese di fornitori dell'esistenza dell'IFA e degli obblighi che comportava. Come esempio positivo, l'Autoeuropa in Portogallo ha riferito che il consiglio d'azienda si riunisce regolarmente con i consigli d'azienda e con i sindacati delle ditte fornitrici.

Alcuni casi di infrazione da parte delle aziende fornitrici in Germania sono stati riferiti direttamente al consiglio d'azienda di Wolfsburg e sono stati risolti coordinandosi con il management. Il consiglio direttivo della Volkswagen ha deciso che, in futuro, i fornitori dovranno confermare di essere a conoscenza dell'IFA attraverso la procedura di gestione delle forniture ordinarie, che farà parte della procedura generale di controllo sulle ditte fornitrici.

LEONI

L'applicazione attiva dell'IFA con la LEONI è iniziata nel 2005, con una riunione in Germania dei rappresentanti di fabbrica con i quadri sindacali. Questa riunione era finalizzata a promuovere una migliore comprensione dell'IFA tra i sindacati, a sviluppare una rete che mettesse in comunicazione i diversi impianti e paesi, ad elaborare strumenti per l'applicazione dell'IFA e ad usarne le potenzialità come strumento per la sindacalizzazione. L'obiettivo primario era di aiutare i sindacati ad organizzare i lavoratori negli impianti non sindacalizzati.

Un risultato positivo è stato che l'affiliato della FISM Solidaritatea Metal è riuscito ad organizzare i lavoratori in due grandi impianti della LEONI in Romania e a portare avanti la contrattazione collettiva in uno di essi. Sono anche iniziate le attività per prendere contatto con gli impianti attualmente non sindacalizzati in Polonia, Slovacchia ed Ucraina.

Il secondo aspetto relativo all'applicazione è stato lo sviluppo di un dialogo diretto tra la FISM e la direzione dell'azienda a livello mondiale. I rappresentanti della FISM, dell'IG Metall e del Comitato Aziendale Europeo della LEONI si sono incontrati con la direzione dell'azienda a giugno del 2006. Il confronto è stato centrato sul monitoraggio del rispetto dell'IFA da parte dei diversi impianti e su come applicare l'IFA presso i fornitori.

Il lavoro della FISM in materia di applicazione dell'IFA con la LEONI ha dimostrato che:

- Nonostante le garanzie dell'azienda, i lavoratori (e anche i manager) delle fabbriche hanno livelli molto bassi di conoscenza e comprensione dell'IFA;
- Ci vuole ancora molto lavoro per individuare i fornitori e garantire che essi siano consapevoli dell'esistenza dell'IFA. Ad oggi, l'azienda non è riuscita a fornire alcuna prova del fatto che i fornitori siano informati dell'esistenza dell'IFA;
- I rappresentanti del sindacato all'interno dell'azienda possono prendere contatto con i lavoratori di altri paesi tramite le reti interne dell'azienda e aiutarli nella sindacalizzazione. A tutti i rappresentanti sindacali presenti alle riunioni sull'applicazione è stato dato l'incarico di prendere contatto con i lavoratori delle fabbriche non sindacalizzate e di trasmettere loro le informazioni sull'IFA.

DaimlerChrysler

Nel 2003, il Comitato Mondiale dei Dipendenti della DaimlerChrysler ha organizzato insieme all'azienda un'audizione di esperti, con la partecipazione della FISM, al fine di raccogliere idee e punti di vista sull'IFA, la sua applicazione ed il monitoraggio. Vi hanno partecipato i rappresentanti dell'ILO, della CISL Internazionale, dell'IG Metall e di una serie di ONG attive sulle questioni sindacali. Il messaggio è stato che l'applicazione dell'accordo non deve escludere nessuno dei soggetti interessati e che, mentre i sindacati si trovano nella posizione migliore per monitorare gli IFA, l'assistenza delle ONG riconosciute è benvenuta, soprattutto laddove i sindacati sono deboli o inesistenti.

Le riunioni regionali della FISM per il settore dell'auto hanno fornito un'ulteriore opportunità di discutere l'applicazione dell'IFA presso la DaimlerChrysler, tramite workshop organizzati per le singole aziende, che sono stati utili anche per altre aziende firmatarie di IFA del settore dell'auto. Ad esempio, in Brasile nel 2005 sono state individuate le priorità relative all'applicazione a livello regionale, quali lo scambio e la condivisione delle informazioni, una comunicazione efficace al fine di portare avanti un'azione collettiva e far funzionare meglio le reti esistenti.

Una recente iniziativa all'interno della DaimlerChrysler è stata quella di negoziare gli standard in materia di salute e sicurezza come estensione dell'IFA. Tra questi standard troviamo la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e il monitoraggio insieme ad essi e il fatto che si applichino, come l'IFA stesso, anche ai fornitori.

Applicazione a livello regionale

In America Latina, un seminario sull'applicazione e il monitoraggio degli IFA si è svolto in Brasile a novembre del 2005. L'incontro ha riunito insieme i sindacati affiliati con i rappresentanti di fabbrica di imprese in cui esistono IFA, quali Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch and Renault.

La riunione ha approvato un piano di azione che prevede:

- Una campagna informativa sugli IFA;
- La creazione di reti di comunicazione tra i sindacati della stessa azienda e tra i sindacati che hanno IFA in diverse aziende;
- Alcune strategie di applicazione, compresa una mappa regionale dei fornitori;
- L'elaborazione di progetti di monitoraggio sociale insieme alle ONG.

L'affiliato argentino ASIMRA sta attualmente tentando di utilizzare gli IFA stipulati con la Renault, l'SKF e la Volkswagen per organizzare i colletti bianchi, una categoria di lavoratori che spesso le aziende tentano di escludere dalla copertura sindacale.

In Africa australe, l'ufficio regionale della FISM organizza workshop sugli IFA che riuniscono assieme i rappresentanti di aziende con IFA e anche dei loro fornitori, per aiutarsi a vicenda nell'attuazione. I rappresentanti di fabbrica portano agli incontri gli elenchi dei fornitori. Questi elenchi vengono utilizzati per decidere verso quale azienda di forniture indirizzare le proprie attività di sindacalizzazione, con conseguente destinazione delle risorse necessarie. Durante questi workshop, sono stati sollevati alcuni dubbi sull'utilizzo degli IFA per risolvere le vertenze. I delegati di fabbrica hanno riferito che i sindacati degli impianti delle aziende fornitrici fanno sempre più affidamento sui lavoratori europei per gestire i propri problemi. Ciò ha l'effetto di indebolire quei sindacati e ridurre la capacità di gestire i conflitti. In molte riunioni mondiali, ai delegati di fabbrica viene detto di non prendere iniziative a livello locale, ma di segnalare tutte le vertenze al relativo consiglio mondiale. Un altro problema si presenta quando gli impianti che producono le forniture vengono chiusi in conseguenza delle misure per imporre il rispetto dell'IFA e il fornitore influenza i lavoratori e le loro comunità, dando la colpa ai sindacati coinvolti nell'IFA per la chiusura della fabbrica.

Tutti i rappresentanti regionali della FISM si sono incontrati recentemente in Sudafrica, in una riunione finalizzata a sottolineare l'importanza del ruolo che gli uffici regionali possono svolgere nell'applicazione degli IFA. In quella riunione si è anche discusso della necessità che gli uffici regionali incentrino il proprio lavoro sulla costruzione di sindacati nazionali forti, non solo in quanto prerequisito per un'efficace applicazione degli IFA, ma anche per sviluppare le condizioni in cui si può esercitare una pressione sulle transnazionali che oppongono resistenza alla possibilità di negoziare e firmare accordi IFA con la FISM. Ciò è particolarmente significativo, visto che in alcune regioni ci sono poche imprese che hanno firmato un IFA, o addirittura nessuna.

2.4 Misure per imporre il rispetto degli accordi

E' importante riconoscere in partenza che non esistono strumenti giuridici a livello globale per imporre il rispetto degli accordi. Ciò significa che riuscire ad imporre il rispetto dei contenuti degli IFA dipende quasi esclusivamente dalla capacità e dalla forza dei sindacati di costringere le aziende a risolvere le denunce di violazione.

Ad oggi, i casi in cui sono state sollevate denunce di violazione di un IFA in vigore sono relativamente pochi, ed ancor meno sono quelli in cui questi conflitti sono stati risolti. Senza dubbio, l'esperienza più significativa di gestione di una denuncia di infrazione di un IFA si è verificata presso la DaimlerChrysler. Sono stati individuati dieci casi concreti di violazioni dell'IFA, sette dei quali riguardavano i fornitori e tre i concessionari. La maggior parte delle

denunce riguardavano violazioni delle misure previste dall'IFA sulla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Le denunce effettuate ai sensi dell'IFA vengono inviate al Comitato Mondiale dei Lavoratori della DaimlerChrysler (*World Employee Committee - WEC*), sia tramite la FISM che per via diretta. Il WEC è composto dai rappresentanti di fabbrica a livello mondiale e lavora in maniera coordinata con la FISM per gestire le denunce. Tutti i casi sollevati ad oggi sono stati risolti tramite una procedura che comprende:

- La segnalazione della violazione denunciata alla direzione della DaimlerChrysler;
- L'esame di detta denuncia da parte della direzione della DaimlerChrysler;
- Una lettera al fornitore, in cui si chiede di rivedere la situazione e di conformarsi all'IFA;
- In alcuni casi, azioni di solidarietà a livello locale.

Un esempio di un caso risolto nella cornice dell'IFA con la DaimlerChrysler che viene spesso citato, è quello della Ditas, un fornitore turco della DaimlerChrysler. Nel 2002, i lavoratori della Ditas sono scesi in lotta contro il rifiuto del datore di lavoro di rispettare i diritti sindacali nel luogo di lavoro e di negoziare con il sindacato, in violazione della Convenzione ILO n. 87 sulla libertà di associazione, e della numero 98 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, nonché in violazione dell'IFA della DaimlerChrysler che si estende ai fornitori. Una lettera del WEC alla dirigenza aziendale sulla violazione in questione ha svolto un ruolo significativo nella soluzione della questione, risolta per via negoziale.

In Brasile, otto fornitori sono stati sostituiti grazie alla pressione dei sindacati sull'azienda per imporre il rispetto dell'IFA. L'affiliata FISM, la CNM-CUT, è riuscita ad dimostrare efficacemente la legittimità di una astensione dal lavoro presso la DaimlerChrysler a seguito di una violazione dell'accordo compiuta da un fornitore, perché l'IFA in questione contiene una clausola fornitori.

Oltre alla DaimlerChrysler, sono disponibili pochi esempi chiari di infrazione di un'IFA denunciata e risolta, o presso l'azienda stessa o presso i suoi fornitori. È possibile che le violazioni siano state denunciate e risolte a livello nazionale senza che siano state riferite alla FISM, perché questo potrebbe non essere stato necessario per risolvere una vertenza. Tuttavia, questi esempi potrebbero risultare estremamente utili per prendere coscienza su come si possano utilizzare gli IFA.

Durante la Conferenza Mondiale della Bosch, svoltasi in Germania nel 2006, sono state presentate una serie di denunce su comportamenti dell'azienda, alcuni dei quali configurano violazioni delle norme contenute negli IFA sulla libertà di associazione, sul diritto alla contrattazione collettiva, sulle discriminazioni e sul diritto alla parità retributiva. In quella riunione è emerso chiaramente che la direzione della Bosch non è disposta a gestire le denunce di infrazione degli IFA a livello centrale, ma sostiene che queste debbano essere gestite a livello locale.

Una delle infrazioni denunciate alla riunione riguardava la fabbrica di proprietà della Bosch a Dobby, in Wisconsin, USA. Quando gli iscritti al sindacato hanno scioperato durante una vertenza sul contratto collettivo, la direzione aziendale li ha costretti a tornare al lavoro, minacciandoli di assumere in misura permanente dei sostituti: una mossa che è consentita dalla legislazione statunitense in materia di lavoro, ma non, come si può a buon titolo sostenere, dalle norme dell'IFA. La FISM chiede che la direzione tedesca della Bosch, responsabile dell'applicazione dell'IFA, riconosca che tale azione non è conforme all'IFA ed impedisca alla direzione statunitense di infrangere l'accordo in questa maniera. Analogamente, ci si sta

impegnando per ottenere che la BMW faccia ritrattare l'opposizione dell'azienda alla sindacalizzazione dei lavoratori nel proprio impianto a Spartanburg, negli USA: anche in questo caso si tratta di un'infrazione dell'IFA.

Nonostante abbia firmato un IFA a livello globale, l'SKF si è dimostrata incapace o indisponibile ad applicarlo a livello nazionale. L'Australian National Union of Workers ha una vertenza in corso con l'SKF Australia, per via del suo rifiuto di trattare con il sindacato, nonostante l'IFA in vigore affermi che l'azienda rispetta il diritto di tutti i suoi dipendenti a formare sindacati e ad iscriversi al sindacato di propria scelta, nonché alla contrattazione collettiva. L'SKF Australia si è spinta fino al punto di ipotizzare che, nello scrivere una lettera alla direzione globale dell'SKF in Svezia, il sindacato abbia infranto la legislazione australiana sul lavoro, tentando di costringere l'azienda ad accettare la trattativa col sindacato.

Questi casi illustrano la difficoltà di imporre il rispetto di quanto sancito dagli IFA in assenza di una qualche cornice normativa globale in materia di relazioni industriali.

La FISM sta attualmente tentando di firmare un IFA con la Mahle, un fornitore auto tedesco, sia della DaimlerChrysler che della Volkswagen, aziende con le quali la FISM ha già sottoscritto un IFA. La bozza di IFA è stata negoziata ma non può essere firmata perché la Mahle si rifiuta di accettare la FISM come parte contraente. Ai sensi delle norme contenute sia nell'IFA della DaimlerChrysler che in quello della Volkswagen, per cui le aziende sostengono ed incoraggiano i fornitori ad applicare disposizioni analoghe, la FISM si sta rivolgendo a queste aziende affinché esercitino una pressione sulla Mahle, perché firmi l'accordo con la FISM. L'esito di questo caso sarà un test della capacità di imporre le disposizioni relative ai fornitori contenute negli IFA con la DaimlerChrysler e con la Volkswagen.

3. Sintesi

La FISM persegue l'obiettivo degli IFA da quasi dieci anni, e ad oggi ha firmato 15 accordi. Questa esperienza ha consentito di sancire una gamma di principi, ma questi non sono stati applicati con la stessa coerenza in tutti i casi. In particolar modo, sono state sollevate questioni relative a come garantire la partecipazione ed il senso di appartenenza, da parte dei lavoratori iscritti ai sindacati al di fuori dell'Europa e dei paesi di provenienza delle aziende. L'assenza di IFA stipulati con aziende basate al di fuori dell'Europa è un problema che è emerso ripetutamente.

In alcuni casi, il contenuto degli IFA non è conforme a quello del modello FISM, ad esempio perché non contiene un riferimento diretto alle norme fondamentali in materia di lavoro dell'ILO. In altri casi, le clausole che richiedono ai fornitori di aderire agli stessi standard sono deboli.

Le esperienze di applicazione degli IFA hanno dimostrato che questo lavoro consuma notevoli risorse e non necessariamente gode del sostegno dell'azienda. Tuttavia, fornisce le opportunità per formare reti ed organizzare i lavoratori.

In alcuni casi, i conflitti relativi alle violazioni degli IFA sono stati risolti, ma sono sempre più frequenti le denunce di casi in cui le azioni di un'azienda in un determinato paese non sono in linea con gli impegni che essa ha assunto a livello globale. Questo genere di denunce non è ancora stato risolto.