



© Tineke D'haese

## **3** *Responsabilità sociale delle imprese*

*Véronique POROT*

*Se consideriamo il numero di iniziative in questo settore sia da parte delle aziende che delle autorità pubbliche, la responsabilità sociale è sicuramente un tema «di gran moda». Le organizzazioni del Commercio Equo e Solidale devono certamente compiacersi di tutto ciò dal momento che, con oltre venti anni di lavoro, hanno contribuito in maniera sostanziale alla creazione di un movimento di consumatori responsabili e di un mercato del consumo responsabile, che oggi le multinazionali si sforzano di compiacere, dicendosi attente alla loro responsabilità sociale.*

*Le organizzazioni del Commercio Equo e Solidale hanno posto le basi per la definizione di pratiche economiche e commerciali che rispettino i lavoratori coinvolti nella catena di produzione. Come organizzazioni impegnate in partenariati commerciali che rappresentano una opportunità di sviluppo gestita dai produttori stessi, i membri di EFTA sanno bene che gli impegni presi sulla responsabilità sociale, spes-*

*so restano lettera morta: come se creare una facciata verde bastasse a salvare il pianeta! Sanno anche che nessun operatore commerciale, anche il migliore al mondo, prenderà il posto delle autorità pubbliche nel regolare e stimolare il progresso sociale.*

*Alcune iniziative sono pure operazioni d'immagine, che bisogna tener bene d'occhio. Tuttavia esistono altre iniziative che sono esempi di migliori pratiche, che hanno realmente portato al miglioramento delle condizioni sociali. Se in generale EFTA ritiene positive le iniziative delle imprese, occorre restare vigili. Innanzitutto è importante definire i confini di questo settore definendo la responsabilità sociale, capendo il contesto nel quale si è sviluppata, identificando i gruppi interessati, capendo le motivazioni e la posta in gioco. Queste le questioni principali affrontate in questo articolo dalla prospettiva del Commercio Equo e Solidale.*

*Carole Crabbé, Hester Stafleu*

## Perché occorre cambiare

### **Risorse e sviluppo sostenibile**

Il depauperamento delle risorse naturali, i danni ambientali e l'impoverimento crescente delle popolazioni nel sud del mondo nell'ambito del sistema economico prevalentemente liberale, nella forma in cui lo viviamo, ci portano alle seguenti osservazioni: se vogliamo che ognuno viva decentemente, ovunque sulla terra, oggi e in futuro, è necessario modificare al più presto il modello di funzionamento della nostra società. Continuare su questa strada è insostenibile!

Lo sviluppo non può più essere ristretto ai soli aspetti economici, ma deve anche includere la dimensione sociale e ambientale. Questo è quello che chiamiamo "sviluppo sostenibile".

La nozione di sviluppo sostenibile è stata definita nel rapporto Brundtland, pubblicato dalla Commissione Mondiale per l'Ambiente e lo Sviluppo delle Nazioni Unite (United Nations World Commission on Environment and Development, UNWCED) nel 1987, nei termini seguenti: "lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo che soddisfa i bisogni delle generazioni presenti, senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri".

## Risvegliarsi con molte speranze

Già da diversi anni registriamo una consapevolezza crescente circa la necessità di esplorare percorsi nuovi di sviluppo. Gravi incidenti provocati da alcune attività industriali, come Seveso, Chernobyl, Bhopal, ci hanno aperto gli occhi. Alcuni di questi incidenti hanno provocato gravi danni alle popolazioni dei paesi in via di sviluppo.

Per migliorare la propria immagine, l'industria chimica è stata uno dei primi settori industriali a definire un accordo volontario, chiamato "Responsible Care", non solo come un modo per evitare che tali incidenti si ripetano, ma anche di prevenire il pericolo di leggi più severe. Se i principi alla base di tali iniziative sono degni di tutta la nostra attenzione, sorgono numerosi dubbi circa la loro credibilità ed il coinvolgimento dei diretti interessati oltre alla direzione d'azienda. Nell'ambito di queste iniziative di gestione responsabile i lavoratori e i rappresentanti sindacali non sono né adeguatamente coinvolti né ben informati, come dimostra chiaramente un rapporto dell'OIL<sup>1</sup>.

Scandali sollevati dalle organizzazioni di difesa dei consumatori e sindacati dei lavoratori hanno attratto l'attenzione pubblica sulle condizioni nelle quali certi beni vengono prodotti da bambini nel caso dei palloni da football o dei tappeti. ONG, sindacati, consumatori e organizzazioni per i diritti umani non si limitano più alla semplice denuncia di violazione dei diritti di base: uniscono le loro forze per fare pressione sulle imprese, e si battono per il rispetto dei diritti sociali dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro. La campagna "Vestiti Puliti" ne è un buon esempio.

In fine, oltre al rispetto dei diritti di base dei lavoratori, le organizzazioni del Commercio Equo promuovono congiuntamente un modello di sviluppo basato su una distribuzione equa delle risorse globali. A tale scopo, esse stabiliscono relazioni di partenariato con produttori del Sud che sono organizzati democraticamente e motivati dallo sviluppo della loro comunità e regione<sup>2</sup>.

## Etica e responsabilità sociale delle imprese: origini e motivazioni

### *Terminologia*

Etica, prodotto etico, comportamento etico, responsabilità sociale, cittadinanza sociale, comportamento sociale ecc. Questi termini sono parole sciolte ricorrenti che hanno tutte qualcosa in comune. Ci coinvolgono tutte, e ognuno di noi, impresa o cittadino, gli attribuisce un significato particolare. Ma di cosa stiamo parlando esattamente, e chi parla di cosa esattamente?

Il significato della parola 'etica' varia nel tempo e da gruppo a gruppo. Tra il modello di vita che conduceva il cittadino per una vita armoniosa e felice nell'antica Grecia, e la moralità prettamente religiosa, coi suoi tabù e restrizioni, che regolava ogni aspetto della vita nel Medioevo, l'etica moderna è piuttosto una questione di tipo personale.

---

<sup>1</sup> *Les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement, OIL, 1999*

<sup>2</sup> *For a Fair Trade Europe, European Fair Trade Association, 1995.*

Etica può significare tutto e nulla: tutto, perché la menzioniamo spesso e abbiamo molte aspettative su di essa; nulla, perché giunge per sopperire ad un vuoto, alla mancanza di risposte alle principali questioni poste dalla società. Oggi la parola 'etica' viene più spesso utilizzata come fonte di diritti, una fonte di regolamentazioni per riaffermare diritti calpestati, così come presentarne di nuovi. Ma può la parola 'etica' essere semplicemente associata al rispetto diligente delle regole?

A livello aziendale, se l'etica è associata con l'efficienza o la redditività, diviene piuttosto uno strumento di gestione che un orientamento. In questo modo l'etica si riduce agli affari e alla comunicazione. L'obiettivo principale dell'impresa è fare profitto, ma ciò non inficia la possibilità di dare spazio all'etica. L'etica non è criterio aziendale, è un criterio per le persone che lavorano nell'impresa.

Parlare di etica non è difficile, metterla in pratica richiede maggiore impegno.

### ***Perché queste nozioni sono così in voga?***

Le ragioni sono molteplici:

- la globalizzazione e la sua propensione naturale a dislocare attività ad alto uso di manodopera;
- le negoziazioni nell'ambito dell'Organizzazione Mondiale del Commercio (OMC);
- fusione e integrazioni, ed i rilevamenti d'impresе mossi da interessi finanziari strategici;
- la chiusura di fabbriche senza consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (fabbrica della Renault a Vilvorde, Belgio),
- il coinvolgimento di alcune società petrolifere in certi paesi (TotalFinaElf in Burma)<sup>3</sup>,
- la pressione esercitata dai consumatori al fine di ricevere informazioni più trasparenti (organismi GM, condizioni di lavoro nel settore dell'abbigliamento),
- la pressione degli azionisti sulle società (quotazioni in borsa, investimenti etici),
- i movimenti di resistenza civile, di contadini e organizzazioni di popoli.

Il bisogno di mettere di nuovo l'uomo ed il suo ambiente sociale al centro della nostra preoccupazione ha dato vita a diverse iniziative, spesso promosse dalle imprese, ma anche dai sindacati, organizzazioni di difesa dei consumatori, o da coalizioni di questi attori, talvolta in collegamento coi governi.

Queste iniziative prendono la forma di codici di condotta, carte, impegni volontari, accordi o marchi di garanzia.

La campagna "Vestiti Puliti" ed il relativo codice di condotta, che mirano principalmente a difendere e favorire i diritti umani nel lavoro, sono un esempio di tali iniziative. La campagna è promossa da una coalizione d'organizzazioni del Commercio Equo, organizzazioni di difesa dei consumatori, sindacati dei lavoratori, organizzazioni giovanili e studentesche, ONG di sviluppo, organizzazioni per i diritti umani e molti altri.

### ***Perché le imprese si mobilitano?***

Diverse sono le ragioni che spingono le imprese ad attivarsi in materia di responsabilità sociale, e dipendono, ancora una volta, dal punto di vista: un'impresa e una organizzazione di dife-

---

<sup>3</sup> "Le pétrole en Afrique. La violence faite aux peuples." Bruno Carton. GRESEA. Avril 2000

sa dei consumatori, non esprimono le stesse motivazioni all'origine delle iniziative di integrazione dei criteri sociali nella produzione.

Da un lato le iniziative sono cresciute e continuano a crescere come funghi in questi ultimi anni; ma dall'altro lato, per quanto riguarda gli effettivi miglioramenti, ovvero i risultati attesi, la situazione è ancora agli albori per diverse ragioni che tenteremo di descrivere, e le poche valutazioni esistenti non sono molto incoraggianti dal momento che mostrano miglioramenti piuttosto modesti rispetto all'ampio numero di iniziative.

Nonostante tutto ciò, queste iniziative sono innovative e permettono di attingere ad esempi di buone pratiche nell'impegno ad ottenere risultati più efficaci.

Fra le ragioni che incentivano l'iniziativa aziendale, possiamo menzionare:

- **Il ruolo dello stato:** leggi e regolamentazioni introdotte dagli stati sono spesso percepite dalle imprese come interferenze nella loro libertà d'azione. I codici di condotta permettono loro di anticipare o evitare regolamentazioni vincolanti. La tendenza corrente è impegnarsi in un approccio partecipato e consensuale che integri i processi normativi tradizionali. Ad esempio, nel settore ambientale, accordi volontari stimolano le imprese a adottare un approccio più attivo e diventano strumenti politici complementari a quelli esistenti (regolamenti e sgravi fiscali).

Le imprese reclamano un nuovo approccio meno rigido: "fare fiducia nelle soluzioni proposte dal mercato e non limitare la libertà delle imprese e degli individui in modo da permettere uno sviluppo ideale", questo è il loro credo.

- **L'immagine sociale ed il ruolo dei consumatori:** le preoccupazioni dei consumatori sulle condizioni sociali nelle quali vengono prodotti certi beni sono sempre più forte. I consumatori, alertati da numerosi scandali (palloni da calcio e tappeti prodotti dai bambini, ad esempio), reclamano maggiori e più chiare informazioni sui metodi di produzione.

Desiderano poter scegliere, laddove sia possibile, tra "prodotti buoni" e "cattivi", come fanno già o vorrebbero fare nel caso dei prodotti alimentari grazie alla certificazione biologica o coi prodotti eco-compatibili.

Attraverso la responsabilità sociale delle imprese, le multinazionali cercano di minimizzare il rischio di reazioni negative da parte dei consumatori che potrebbero comportare la perdita di quote di mercato o avere un impatto negativo sull'immagine d'impresa. Questo rischio è ormai divenuto parte della normale gestione del rischio di un'impresa.

Le aspettative dei consumatori possono essere soddisfatte, tra l'altro, attraverso i marchi. Apporre un marchio ad un prodotto che rispetta criteri di produzione socialmente responsabile tuttavia, richiede l'elaborazione di criteri ben definiti e chiari a tutti. L'analisi e la valutazione di questi criteri anche sono necessari per fare la giusta differenza tra imprese che sono socialmente responsabili e altre che non lo sono.

Se il benchmarking sociale delle imprese, basato su criteri di performance, è stato introdotto solo di recente in alcuni paesi europei (Francia ed Belgio fra gli altri), negli Stati Uniti rappresenta una pratica comune e si sta diffondendo velocemente nel nord Europa e in Svizzera.

Tuttavia sono possibili degli impatti negativi indiretti, vale a dire per tutte le società che non

partecipano a questo genere di iniziative. Attrahendo tutta l'attenzione sull'attuazione di queste iniziative, le condizioni di lavoro in settori non interessati dagli influssi positivi del trend corrente potrebbero essere trascurate.

- **Competizione:** dal momento che le imprese temono per la loro posizione competitiva nel medio termine, è nel loro interesse individuare ciò che può fare la differenza rispetto ai concorrenti che fabbricano gli stessi prodotti.

Il benchmarking sociale per l'appunto costituisce un vantaggio diretto nella competizione tra società, ed alcune imprese si sono chiaramente rese conto dei benefici che possono avere partecipando a tale iniziativa.

In una tale situazione di competizione senza freni, solo i grandi fornitori possono rispettare gli standard definiti dalle grandi multinazionali, portando così ad un'ulteriore marginalizzazione delle piccole imprese.

- **Pressioni da parte degli azionisti:** una quotazione bassa in borsa può avere un impatto considerevole per gli azionisti, così come per i gruppi d'interesse (i consumatori, assicuratori, fornitori, clienti ecc.).

## Contesto legale

### **Diritti di base**

*I diritti di base coprono i diritti civili e politici (diritto alla vita, diritto alla privacy, la libertà di parola, proibizione della tortura, ecc.), i diritti economici e sociali (il bando del lavoro forzato, la libertà d'associazione, proibizione di tutte le forme di discriminazione, ecc.) e sono inclusi nei trattati internazionali delle Nazioni Unite e del Consiglio d'Europa, così come nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).*

*E' difficile presentare tali accordi internazionali, anche nel quadro delle convenzioni dell'OIL. Infatti alcuni di questi accordi non sono stati ratificati ancora da tutti i paesi, e quando li hanno ratificati non trovano attuazione e monitoraggio.*

*Possiamo concludere che occorre ancora molta strada prima che questi diritti siano effettivamente garantiti: la legge infatti non sempre garantisce l'effettivo rispetto di questi diritti.*

### **Standards di base dell'OIL**

*L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, è un'organizzazione delle NU fondata nel 1919, formata da rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei sindacati e basata sul principio tripartito. Essa cura gli interessi dei diversi gruppi che la formano a livello internazionale per ogni questione attinente al lavoro. Gli standard di base dell'OIL cui si fa principalmente riferimento sono:*

- *Abolizione del lavoro forzato*
- *Libertà d'associazione*
- *Diritto alla contrattazione collettiva*
- *Prevenzione della discriminazione lavorativa e salariale*
- *Divieto di uso di manodopera infantile*

*Alcune iniziative vanno oltre e includono regolamentazioni sugli orari di lavoro, sulla sicurezza e la salute e sui salari di sussistenza, tutti in linea con le convenzioni dell'OIL.*

## Attori e reti

La nozione di responsabilità sociale aziendale richiede l'analisi dei diversi attori coinvolti, i cd 'gruppi di interesse'. Questo termine può includere individui, gruppi, o organizzazioni che hanno un interesse nell'intervento in questione, e che pertanto devono essere inclusi nei processi decisionali aziendali che hanno una ricaduta su di loro. Alcuni gruppi non hanno il potere economico o politico per assicurare che i loro interessi non vengano trascurati dai meccanismi di mercato o dalle regolamentazioni dello stato.

Gli obiettivi delle multinazionali sono diversi da quelli dei governi. I governi si sforzano di promuovere lo sviluppo all'interno di un contesto nazionale e nell'interesse pubblico, mentre le multinazionali cercano di accrescere la loro competitività all'interno di un contesto internazionale e nel proprio interesse privato, esclusivamente per il loro profitto. I loro bisogni e strategie differiscono anche da quelli dei loro paesi d'origine.

### **Multinazionali**

Numerosi abusi che scaturiscono dal fatto che le condizioni ambientali e sociali sono state a lungo considerate totalmente al di fuori degli interessi aziendali, hanno condotto alla formulazione di regolamentazioni severe, elaborazione di standard, monitoraggio che stanno diventando estremamente limitanti. Per uscire da questo circolo vizioso le multinazionali stanno promuovendo una 'buona gestione' che sia più propositiva, preventiva e volontaria, ma che può anche essere un modo per anticipare o evitare nuove limitazioni legali.

Molte società, soprattutto le grandi multinazionali, stanno creando reti secondo i loro interessi ed il loro settore d'attività per poter intraprendere un processo di responsabilità sociale e pensare alle strategie, strumenti e metodi che possano aiutarli a mettere in pratica il loro impegno in termini di responsabilità sociale.

Un esempio buono in questo senso è rappresentato da "Corporate Social Responsibility in Europe, CSR Europe", una rete europea di grandi aziende precedentemente conosciuta come European Business Network for Social Cohesion, EBNSC<sup>4</sup>.

### **Sindacati dei lavoratori**

In ragione del ruolo che hanno nella negoziazione dei contratti aziendali, la posizione dei sindacati dei lavoratori è cruciale. I sindacati si occupano delle condizioni di lavoro e della promozione dei diritti dei lavoratori, come la libertà d'associazione e la contrattazione collettiva. In generale preferiscono accordi collettivi e leggi ai codici volontari di condotta e altre manifestazioni d'intenti. Occorre ricordare anche che i sindacati hanno avuto un ruolo chiave nella definizione di numerosi standard internazionali applicabili alle multinazionali, attraverso gli strumenti dell'OIL quali le convenzioni e le raccomandazioni.

Per i sindacati, lo strumento più efficiente e democratico per proteggere i lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro è l'accordo basato sulla trattativa collettiva, mentre criticano aspramente la certificazione standardizzata dal mercato in quanto considerano che trasparenza e indipendenza non sono garantite.

---

<sup>4</sup> *Corporate Social Responsibility - Europe: [www.ebns.org](http://www.ebns.org)*

La situazione dei sindacati nel Nord, il loro spazio e ruolo nel monitoraggio del rispetto degli impegni presi dalle multinazionali, non può essere comparata con la situazione dei sindacati nel Sud. Anche se noi crediamo che siano nella posizione ottimale per sollecitare il miglioramento delle condizioni di lavoro che non sono in linea con gli standard sociali, la libertà d'azione dei sindacati del Sud non è scontata: hanno difficoltà organizzative; la contrattazione collettiva e il diritto di associazione dei lavoratori sono inesistenti o proibiti; non esistono programmi di formazione per i lavoratori sui loro diritti fondamentali; i diretti interessati non sono informati circa gli impegni sociali che la società nella quale lavorano ha preso (il codice di condotta non è né distribuito ai lavoratori né esposto nei luoghi di lavoro, oppure è scritto in un linguaggio inaccessibile ai lavoratori); anche la legittimità di alcuni sindacati è discutibile. La realtà del Nord non può essere meramente trasposta nel Sud.

Dal momento che i sindacati non sono riconosciuti in numerosi paesi del Sud, il ruolo che possono giocare, o che vorremmo che avessero, può essere molto limitato in alcuni casi, particolarmente nella formazione dei lavoratori e nel loro coinvolgimento nella creazione e attuazione dei codici di condotta.

### **ONG**

Le organizzazioni di difesa dei diritti umani, di sviluppo, o dei consumatori, possono influenzare la responsabilità sociale aziendale in molti sensi. Da molti anni promuovono campagne per denunciare le situazioni nelle quali vengono violati i diritti umani. Con l'appoggio dei consumatori e dei sindacati, fanno pressione sulle multinazionali che violano i diritti sociali dei lavoratori. Hanno cominciato a negoziare con i governi e le imprese per incitare quest'ultime ad adottare e impegnarsi a rispettare diritti che sono spesso trascurati nei loro accordi volontari, come la libertà dell'associazione e di contrattazione collettiva, e di accettare una valutazione indipendente del rispetto degli accordi volontari. ONG e sindacati stanno promuovendo l'adozione di codici facilmente verificabili e comprensibili basata su standard internazionali. Ma il loro ruolo di osservatori e testimoni di situazioni nelle quali le società ignorano gli impegni presi è ancora necessario.

Il dialogo svolge una parte importante nell'azione delle ONG, perché si è rivelato un modo efficiente di ottenere dei risultati. Inoltre, l'attenzione che le campagne delle ONG attraggono permette ai sindacati di raggiungere obiettivi che condividono con le ONG.

La negoziazione di codici di condotta può coinvolgere le ONG del Nord, dal momento che la maggior parte delle multinazionali hanno la sede centrale e i consumatori nei paesi industrializzati. Inoltre le ONG del Nord dispongono di maggiori risorse che quelle del Sud. In molti casi, le ONG locali nel Sud si trovano di fronte alle stesse difficoltà dei sindacati del Sud nel lavorare efficacemente laddove sono poco tollerate dalle autorità locali.

Le ONG, insieme ai sindacati, sono sempre più coinvolte nelle negoziazioni con le società. Agiscono da stimolo per l'adozione di codici di condotta, dialogano con le società affinché adottino pratiche più socialmente responsabili e al fine di migliorare il dialogo. Possono anche partecipare al monitoraggio dell'attuazione dei codici, ma il loro potere rimane limitato. Esse non hanno il potere di imporre sanzioni alle multinazionali quando queste non rispettano gli accordi o altre iniziative volontarie.

Le ONG hanno bisogno dell'appoggio dei governi per definire le linee guida che devono essere rispettate. Tuttavia i governi delegano in maniera crescente questo ruolo alle ONG, suggerendo loro di negoziare direttamente con le società queste regole attraverso codici di condotta. Ma questo vuol dire che le ONG deve riempire il vuoto creato dall'atteggiamento delle autorità?

#### ***I governi***

Il potere di definire le regole è nelle mani degli stati, sia a livello nazionale che europeo o internazionale. Gli stati hanno anche il potere di controllare l'applicazione delle regolamentazioni attraverso gli ispettorati del lavoro. Il ruolo del governo è di agire da conciliatore e intervenire in modo che gli antagonismi tra gli interessi delle parti vengano superati in favore dell'interesse pubblico.

Nei paesi più industrializzati, i governi definiscono anche politiche di cooperazione allo sviluppo che possono coincidere con gli obiettivi delle politiche sociali ed economiche.

#### **Iniziative volontarie nel settore sociale**

Esistono numerose iniziative volontarie che si prospettano in modo diverso. Esiste anche una grande diversità tra i gruppi che danno loro vita e vi partecipano. Accordi volontari, impegni, carte, codici di condotta, larchi, etc... Eccone alcuni esempi:

#### ***Accordi***

Un accordo qui va inteso come un'iniziativa promossa da una società, sindacato, ONG o governo, ma che è stato negoziato o riconosciuto dalle autorità. Eccone alcuni esempi:

**Il Global Compact** è un'iniziativa lanciata dal Segretario Generale delle Nazioni Unite, Kofi Annan. L'accordo è basato su nove principi e mira ad incoraggiare i leader economici del mondo ad impegnarsi a rispettare, nelle loro pratiche aziendali, le politiche pubbliche nel campo dei diritti umani, ambientali e dei lavoratori<sup>5</sup>. Il World Business Council for Sustainable Development <sup>6</sup> (WBCSD) si è impegnato a promuovere l'accordo.

**Il Codice di condotta europeo nell'industria tessile e degli accessori** è stato firmato nel 1997 da EURATEX -European Apparel and Textile Organisation (Organizzazione europea del tessile e degli accessori) e l'ETUF-TCL European Trade Unions Federation-Textile, Clothing and Leather (Federazione europea dei Sindacati dei Lavoratori - Tessile, Abbigliamento e Cuoio). Il codice è una carta dei partner sociali nel settore tessile e dell'abbigliamento promossa nel quadro del dialogo sociale del settore a livello europeo, nel quale le parti sociali "chiedono un commercio mondiale giusto e aperto". Include le seguenti convenzioni dell'OIL: proibizione del lavoro forzato, la libertà d'associazione e diritto alla contrattazione, proibizione del lavoro infantile, la non-discriminazione sul lavoro. Questo codice copre quasi il 70% delle società europee del settore.

---

<sup>5</sup> *Global Compact, agreement initiated by the UN Secretary General, Kofi Annan : [www.unglobalcompact.com](http://www.unglobalcompact.com)*

<sup>6</sup> *World Business Council for Sustainable Development: [www.wbcsd.org](http://www.wbcsd.org)*

### **Codici di condotta**

Per mantenere un atteggiamento critico rispetto alla 'gamma' di codici di condotta ed altre iniziative è importante capire, dal lato quali sono i motivi che spingono i promotori, e d'altra parte quelli che sono gli effetti nel conseguimento degli scopi. Negli Stati Uniti, l'80% delle più grandi società hanno un codice di condotta, ma ognuna ha il proprio.

La proliferazione di codici di condotta e la struttura del mercato in alcuni settori (catena di produzione estremamente segmentate con un grande numero di subappaltatori) rendono le condizioni per la realizzazione e il rispetto dei codici di condotta confuse. Siccome i subappaltatori lavorano per diversi committenti, utilizzano codici di condotta diversi secondo la linea di prodotti.

I codici di condotta possono essere promossi da diversi soggetti interessati. Alcuni esempi sono proposti qui di seguito:

**Codice di condotta dell'ICFTU:** nel 1997 la Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU)<sup>8</sup> ha adottato un elenco di standard lavorativi minimi basati sulle Convenzioni OIL, che possono essere inclusi nei codici di condotta. L'elenco non solo considera le pratiche delle multinazionali, ma anche delle società in franchising, concessionari di licenza, subappaltatori e fornitori principali.

**Codice di condotta della "Campagna Vestiti Puliti" (Clean Clothes Campaign, CCC)<sup>9</sup>:** lanciata nei Paesi Bassi oltre dieci anni fa, la campagna, mira ad una produzione d'indumenti socialmente "pulita". È promossa dalle organizzazioni di consumatori, sindacati, ricercatori, gruppi di solidarietà ed altre organizzazioni, ed opera in stretta collaborazione coi partner nei paesi produttori. I suoi standard sono simili a quelli dell'ICFTU.

**Codice di condotta ETI:** l'Iniziativa di Commercio Etico (Ethical Trading Initiative, ETI)<sup>10</sup> è stata lanciata da alcune ONG britanniche ed è promossa da una coalizione di ONG, sindacati e multinazionali, finanziata dallo stato. Il suo codice di condotta è basato sulle stesse convenzioni degli standard precedenti. ETI è impegnata principalmente a promuovere l'attuazione dei codici di condotta e del commercio etico.

### **Codici di condotta, regolamenti e orientamenti**

Queste iniziative che erano inizialmente più vicine a dichiarazioni d'intenti hanno mostrato i loro limiti, dal momento che gli effetti misurabili sul miglioramento delle condizioni di lavoro sono limitati. Di qui una domanda chiave: come è possibile rendere più vincolanti queste iniziative?

*L'OIL ha esaminato oltre 200 codici di condotta: meno del 33% fanno riferimento agli standard di base dell'OIL, il 45% copre solo il lavoro infantile (ma con differenze sostanziali sull'età minima) e solo il 15% fa riferimento alla libertà d'associazione.*

*Ufficio Internazionale del Lavoro<sup>7</sup>*

<sup>7</sup> *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités concernant les codes de conduct, le "label" social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec des questions sociales, Bureau International du Travail, 1998.*

<sup>8</sup> ICFTU Code of conduct: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)

<sup>9</sup> Clean Clothes Campaign: [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)

<sup>10</sup> Ethical Trading Initiative (ETI): [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

## Quanto è significativo un codice di condotta in Nicaragua?

*Secondo Giuseppe Rivera, membro di MEC, una ONG che sostiene le donne che lavorano nelle maquillas in Nicaragua, “l’elemento più importante resta ancora l’attuazione del codice di condotta; si tratta di un passo in avanti che deve essere seguito da riforme legislative”.*

*Campagna “Vestiti Puliti”<sup>11</sup>*

Dal momento che i codici di condotta non sono giuridicamente vincolanti, il nodo della questione della conformità con gli standard sociali non viene spostato, obbligando le imprese a garantire equità sociale al posto degli stati?

Tra l’intenzione e la conformità reale con la legge c’è una bella differenza. La certificazione promossa dal settore privato, come gli standard ISO (dell’Organizzazione Internazionale di Standardizzazione), permette ad una società di porsi come obiettivo la conformità con la legge, ma ciò non costituisce un criterio essenziale per ottenere la certificazione. Questa è una delle differenze principali tra lo standard ambientale ISO 14001 e la regolamentazione europea sui sistema di gestio-

ne ambientale (Environmental Management and Auditing System, EMAS). Mentre il sistema ISO accetta che una società “intenda conformarsi alla legge”, il sistema dell’EU pone come un requisito indispensabile che la società rispetti le regolamentazioni ambientali in vigore.

Una manifestazione d’intenti non basta, né per i più diretti interessati, i lavoratori, che hanno espresso questa preoccupazione fin dalla stesura del primo codice di condotta e sicuramente si trovano in una posizione privilegiata per valutare se i risultati reali sono in linea con le dichiarazioni; né per l’opinione pubblica che ha incoraggiato lo sviluppo di questi codici. Inoltre, la standardizzazione è assolutamente necessaria, purché sia fatta all’interno di una struttura che garantisce la trasparenza e la credibilità a tutti. Questa standardizzazione tuttavia contiene anche il rischio di portare ad un livello basso imprese ambiziose che vorrebbero fare meglio.

## Standardizzazione dei codici di condotta

La crescita esponenziale nel numero di codici di condotta e la grande diversità del loro contenuto genera inevitabilmente la necessità di standardizzazione, il contesto e la legittimità della quale devono ancora essere definiti.

Esistono già esperienze in materia. Eccone due esempi:

Lo standard SA 8000: SA vuole dire Social Accountability (Responsabilità Sociale). E’ l’equivalente “etico” dello standard di qualità ISO 9000, e dello standard ambientale ISO 14000. È un standard volontario creato nel 1997 negli Stati Uniti dal Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), e poi mutato in Social Accountability International (SAI)<sup>12</sup>. Quest’organizzazione è composta principalmente da rappresentanti di imprese (principalmente grandi società), con un numero ristretto di rappresentanti sindacali, organizzazioni per

<sup>11</sup> Clean Clothes Campaign, Atti al seminario “Education of workers and information about codes of conduct” Mülheim, Germania, 13-15 Dicembre 1999 in: [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)

<sup>12</sup> Standard SA 8000, Social Accountability International : [www.SA-intl.org](http://www.SA-intl.org)

i diritti umani e docenti universitari.

I suoi standard sociali sono basati sugli standard delle convenzioni internazionali dell'OIL, la Dichiarazione universale dei diritti umani e la Convenzione sui diritti del bambino. Lo standard SA 8000 può essere applicato a tutte le società in tutti i settori ed in tutti i paesi, ma non si applica ai lavoratori a casa del settore informale.

Lo standard AA 1000 é stato creato nel 1999 da AccountAbility<sup>14</sup>, l'Istituto per la Responsabilità Sociale ed Etica (Institute for Social and Ethical Accountablity) con sede nel Regno Unito ma che opera a livello globale. Quest'istituto è impegnato a diffondere la responsabilità sociale e il comportamento etico nel commercio e nelle organizzazioni senza scopo di lucro. "Fornisce sia una struttura che le società possono usare per migliorare i loro risultati etici, ed uno strumento per giudicare la validità delle affermazioni fatte in materia etica".

## Marchi

### **Marchi, chi e perché?**

Il marchio fornisce ai consumatori la garanzia del rispetto di una serie di criteri, sia per prodotti che servizi, attraverso una verifica indipendente. Per la società il marchio è uno strumento di comunicazione: fornisce informazioni sul modo in cui il prodotto è stato fabbricato. Il marchio appare sul prodotto per cui una società può averlo su uno solo dei suoi prodotti senza essere obbligata ad averlo su tutti.

Alcuni marchi specificano l'origine dei prodotti, altri impediscono l'uso di una sostanza particolare, altri si riferiscono ai modi e processi di produzione, ecc. Ma i marchi ora sono di moda, ed il loro numero sta aumentando significativamente creando confusione tra i consumatori. Quando i consumatori fanno la spesa e non hanno molto tempo a disposizione per fare le scelte, desiderano informazioni facilmente accessibili e comprensibili. Il marchio deve dar loro la possibilità di scegliere in una categoria di prodotti quelli che hanno un impatto negativo limitato sulle condizioni di lavoro, di salute, o ambientali.

Come possiamo dare una risposta alle preoccupazioni crescenti dei consumatori circa le condizioni nelle quali i prodotti vengono confezionati, oltre alla necessita d'informazioni che li mettano in grado di scegliere? Per quanto riguarda le condizioni sociali, sorge la necessità di

## **L'SA 8000 agli occhi dei lavoratori del sud**

*Ad ottobre 2000, 61 siti di produzione erano certificati SA 8000 e ispezionati ogni sei mesi. Due siti sono stati ritirati dall'elenco di impianti certificati dopo ispezioni che hanno fatto seguito a reclami.*

*Ma secondo le prove raccolte in Cina dal Comitato Industriale Cristiano di Hong Kong (Hong Kong Christian Industrial Committee, HKCIC) molti lavoratori credono che lo standard sia una serie di regole che devono rispettare: un meccanismo di sanzione piuttosto che uno strumento che li protegga. I lavoratori talvolta ritengono che l'SA 8000 riguardi la salute; in casi altri, la direzione gestionale ha spiegato ai lavoratori che dal quel momento in poi dovevano fare in 8 ore il lavoro che prima svolgevano in 12 ore e che se non ci fossero riusciti i loro salari sarebbero stati ridotti.*

*Bollettino d'informazione "Vestiti Puliti"<sup>13</sup>*

<sup>13</sup> SA 8000: une norme sociale au bénéfice des travailleurs du Sud ou des multinationales du Nord ? Alexia Zeegers. Lettre Vêtements propres n°7 – Dicembre 2000, Belgio

<sup>14</sup> Standard AA 1000, AccountAbility: [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)

stabilire dei criteri ed verificarli, per poi definire quali sono le società che li rispettano. Ecco perché i consumatori incoraggiano l'elaborazione di codici di condotta o altre iniziative che permettano loro di avere garanzie sulle condizioni di produzione.

Le organizzazioni del Commercio Equo forniscono una risposta alle richieste dei consumatori: da un lato, diffondendo informazioni sui criteri di scelta dei loro partner, e dall'altro lato, informando i consumatori attraverso campagne sulle condizioni di vita e di lavoro nei paesi in via di sviluppo. Marchi di garanzia del Commercio Equo già esistono per diversi generi alimentari: "Fair Trade Mark" in Irlanda e Regno Unito, "Max Havelaar" nei Paesi Bassi, Belgio, Francia, Svizzera e Danimarca e "Transfair" in Austria, Germania, Italia, Lussemburgo, Giappone, Canada e Stati Uniti.

#### **Limiti dei marchi**

I marchi vengono accordati solo alle società che ne fanno richiesta, il che non vuol necessariamente dire che il comportamento di quelle che non li possiedono siano inique. Ancora una volta i pesci piccoli sono tenuti in disparte. Non esiste alcun incentivo per le società che si stanno impegnando ad ottenere un marchio, per cui solo quelle più ricche e quelle che ne hanno compreso i benefici in termini di immagine verso i consumatori hanno intrapreso la strada della certificazione. Ma allora si tratta solo di un nuovo espediente per aumentare la quota di mercato di alcune società?

## **Risultati delle iniziative volontarie**

Un'osservazione di tipo generale che possiamo fare è che le condizioni di lavoro non sono realmente migliorate. L'efficacia dei codici di condotta è controversa, mentre ricerche sul campo tuttora rivelano pratiche di sfruttamento nelle attività di produzione delle multinazionali.

Al di là di quest'osservazione, lo sviluppo di iniziative volontarie ha avuto effetti positivi così come effetti negativi:

### **Conformità ai codici di condotta**

*In un'indagine sulla conformità con il codice interno svolta tra 11 delle 14 società membri, l'ETI (Ethical Trading Initiative) ha preso in analisi 1.183 fornitori. Il 66% non era conforme al codice, principalmente per quanto riguarda gli orari di lavoro, il salario minimo, salute e sicurezza, e la libertà d'associazione.*

*Ethical Trading Initiative. 15*

**Impatto positivo:** sono stati creati contatti tra le organizzazioni del Nord e del Sud, grazie alla campagna "Vestiti Puliti" e le reti di ognuna delle organizzazioni che ne fanno parte e grazie alla possibilità di comunicazioni veloci offerte da Internet. Questi contatti permettono alle ONG di serrare il monitoraggio delle iniziative volontarie ed attrarre l'attenzione sulla attuale debolezza dei sistemi di controllo e verifica indipendenti.

**Impatto negativo:** le multinazionali che si impegnano a rispettare un codice di condotta o le convenzioni dell'OIL, "delocalizzano i rischi". Questo è un effetto indiretto per il quale non sono le uniche responsabili. Ad esempio se non assumono

<sup>15</sup> Ethical Trading Initiative (ETI): [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

manodopera infantile, talvolta questi bambini finiscono in attività ancora più clandestine ed pericolose (si veda il caso dei palloni da calcio a Sialkot) semplicemente perché i loro genitori non guadagnano un salario tale da permettere loro di sopravvivere (non ci si riferisce qui ad un salario minimo legale) e sono costretti ad accettare che i loro bambini lavorino a qualsiasi costo, anche se ciò vuol dire condizioni di lavoro più pericolose e salari più bassi.

## Quali prospettive, come ottenere risultati migliori?

L'obiettivo dei codici di condotta non deve essere unicamente quello di soddisfare le esigenze di tipo etico dei consumatori del Nord. Queste dovrebbero essere considerate come il punto di partenza per stimolare le multinazionali ad avere un approccio più attivo e non un'alternativa alla legislazione. La negoziazione e approvazione da parte dei diretti interessati devono dar vita ad un sistema che permetta di stabilire criteri chiari e completi. È fondamentale raggiungere l'implementazione e il monitoraggio indipendente in un lasso di tempo ragionevole per evitare le stesse disfunzioni caratteristiche delle leggi e regolamentazioni, le quali hanno richiesto lunghi anni di negoziazioni per essere ancora ampiamente ignorate.

### **Riunire tutte la parti interessate**

Carte, impegni, codici di condotta o qualsiasi altra iniziativa volontaria,... i loro nomi si prestano bene. Sono volontari e come tali vincolano moralmente solo i loro iniziatori. Per affrancarsi dai "vincoli" normativi e garantire che tali iniziative non siano puri discorsi privi di contenuto, tutti i gruppi di interesse devono essere invitati a prendere parte alla formulazione del loro contenuto, così come alla implementazione e monitoraggio.

Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori, questo vuole dire che i lavoratori devono essere partner delle negoziazioni, per il semplice fatto che sono i più diretti interessati. Ciò può sembrare ovvio, ma nella prassi è lontano dall'esserlo. Innanzitutto, i lavoratori devono essere informati del codice di condotta: questo può essere realizzato facilmente, ad esempio, esponendo il codice di condotta nei luoghi di lavoro, dove è accessibile a tutti, e nella lingua dei lavoratori. I lavoratori devono anche avere la possibilità di prendere iniziative rispetto ai codici di condotta. Ad esempio devono avere l'opportunità di organizzarsi per discutere il codice ed avere delle strutture che permettono loro di avere un interlocutore all'interno dell'azienda che li ascolti e prende in considerazione i loro punti di vista laddove gli impegni presi nel codi-

## **Miglioramenti trascurabili nelle condizioni di lavoro**

*Un'indagine governativa svolta in 70 officine tessili in Los Angeles (USA) nel 1998 ha rivelato che la conformità coi principali standard lavorativi (lavoro infantile, salari minimi, lavoro straordinario ecc.) era fondamentale immutato da sei anni, mentre il numero di società prese in esame era pressoché raddoppiato tra il 1996 ed il 1998, e delle iniziative erano state lanciate in collaborazione con l'industria tessile per verificare l'implementazione delle leggi sul lavoro nelle imprese del settore.*

*Sweatshop Watch<sup>16</sup>*

<sup>16</sup> *Sweatshop Watch* ([www.sweatshopwatch.org](http://www.sweatshopwatch.org)). *Sweatshop Accountability Campaign. Support the bills to stop sweatshops and clean up the underground economy.*

## Come possono essere informati dei loro diritti i lavoratori da casa?

*A livello locale, le associazioni nel settore tessile come AEKTA nel West Midland, nel Regno Unito, utilizzano diversi canali per informare gli impiegati, principalmente donne, nella loro lingua, dal momento che di solito queste donne sono di origine asiatica: mass media, radio dedicate alle minoranze etniche, bollettini d'informazione, ecc. Homenet è un'organizzazione impegnata nella creazione di contatti tra le associazioni di lavoratori da casa. Il programma iniziale era basato sulle convenzioni dell'OIL. La rete internazionale è nata nel 1996 per promuovere il supporto e scambi tra i lavoratori da casa. Il bollettino d'informazione è il loro principale strumento di comunicazione.*

*Campagna "Vestiti Puliti"<sup>19</sup>*

ce non vengano rispettati. I lavoratori devono essere informati anche della legislazione nazionale.

Se possiamo dire che nel Nord esistono strutture che permettono ai lavoratori di esprimere le proprie posizioni, ciò resta ancora un problema rilevante nel Sud.

### **Misurare, mettere a confronto, verificare**

Per valutare il contributo dei codici di condotta al miglioramento delle condizioni lavorative, comparare la loro efficienza, e verificarne l'attuazione, sono necessari criteri di misurazione. Molte iniziative, di cui riportiamo alcuni esempi, sono sviluppate a riguardo:

Quando Arese iniziò a fare benchmarking sociale ed ambientale in Francia tre anni fa, il 20% delle società accettarono di rispondere alle loro domande. Oggi, la cifra è salita ad oltre l'80%. Le aziende ritengono più rischioso non rispondere<sup>17</sup>. Responsabilità Sociale in Europa (Corporate Social Responsibility in Europe, CSR Europe), la rete

europea di società private di cui si è già parlato, propone uno strumento di benchmarking, chiamato la Matrice CSR, sulla comunicazione e la rendicontazione sociale per far sì che le società basino le loro strategie di comunicazione sulla responsabilità sociale.

L'Iniziativa di Rendicontazione Globale (Global Reporting Initiative, GRI)<sup>18</sup> è un'iniziativa internazionale che coinvolge diversi gruppi di interesse: multinazionali, governi, ONG, che si pone come obiettivo il miglioramento della comparabilità e credibilità delle pratiche di rendicontazione sull'impatto economico, ambientale e sociale delle attività delle multinazionali.

### **Il ruolo dello stato**

Nel contesto della generale perdita di potere dei governi in materia di legislazione e regolamentazione, esistono tuttavia altri modi in cui è possibile sostenere e facilitare il monitoraggio delle iniziative intraprese da società, ONG o sindacati e l'implementazione di iniziative volontarie.

La stesura di un rapporto sociale annuale simile al rendiconto patrimoniale annuale, sulla base di standard precisi (struttura e contenuto), permetterebbe, ad esempio, di avere un'idea più chiara delle politiche sociali delle multinazionali e comparare in maniera più obiettiva le

<sup>17</sup> *Social-Environnement. Les entreprises au banc d'essai. Alternatives Economiques. N°185, Ottobre 2000*

<sup>18</sup> *Global Reporting Initiative (GRI): [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)*

<sup>19</sup> *Clean Clothes Campaign, Atti al seminario "Education of workers and information about codes of conduct" Mülheim, Germania, 13-15 Dicembre 1999 in: [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)*

misure prese dalle diverse società, così come i risultati ottenuti. Naturalmente tale rapporto presuppone la definizione d'indicatori sufficientemente precisi da riflettere la realtà. Inoltre dovrebbe essere definito in cooperazione con le parti sociali.

Oltre alle misure normative e fiscali, gli stati possono stimolare le società a rispettare gli standard sociali ed ambientali introducendo clausole sociali ed ambientali in materia di appalti pubblici e proporsi così come modello di buone pratiche.

### ***Comunicare, informare, formare***

Mentre i gruppi di interesse dovrebbero essere invitati a partecipare attivamente allo sviluppo di queste iniziative, informazioni pertinenti ed formazione sul loro come e perché rafforzerebbero sicuramente i risultati attesi.

Esistono gravi lacune in materia di formazione dei lavoratori del Sud e istruzione circa i loro diritti, il che spiega in parte, ma non del tutto, perché le loro rivendicazioni sono deboli.

L'organizzazione collettiva del lavoro nel settore tessile, ad esempio, rende la soddisfazione del fabbisogno formativo anche più difficile, dal momento che la maggior parte dei lavoratori sono donne che lavorano da casa. Organizzare l'istruzione ed la formazione per questo settore informale non è affatto facile.

## **Conclusioni**

Le iniziative volontarie sono numerose e estremamente varie, specialmente se promosse dalle imprese, ma sono raramente messe in pratica.

Dal momento che sono il risultato di un compromesso, alcune iniziative possono essere inadeguate e dobbiamo stare attenti a non sopravvalutarle quando le società che le promuovono seguono unicamente le loro logiche e, nel migliore dei casi, si conformano a ciò che è imposto loro per legge. Inoltre non dobbiamo dimenticare anche che alcuni standard sono il risultato di un compromesso. Le iniziative volontarie che vanno oltre il minimo legale richiesto vanno comunque incoraggiate, dal momento che l'interesse che attraggono può stimolare le società che non si impegnano molto a fare più del minimo legale.

Le ONG del Commercio Equo, di difesa dei diritti umani e le organizzazioni dei consumatori possono fare pressione sulle imprese per indurle a conformarsi ai criteri che stanno loro a cuore, ma le autorità pubbliche hanno maggiore legittimità a chiedere alle multinazionali di dar loro conto della conformità con le regolamentazioni. Le ONG possono denunciare le violazioni ma non possono imporre sanzioni sulle multinazionali quando vengono violati i diritti fondamentali. Possono imporre solo sanzioni morali, che in alcuni casi possono pregiudicare gli interessi delle società intaccandone l'immagine pubblica. Infine, possono prendere parte alle verifiche e il monitoraggio dell'attuazione delle iniziative volontarie fintantoché la loro posizione sia chiaramente definita e accettata.