

Le Norme delle Nazioni Unite per le imprese: verso una responsabilità legale

Edizione italiana di "The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability",
AI Index: IOR 42/001/2004,
ISBN: 0-86210-350-9,
Amnesty International Publications,
Londra 2004.

Coordinamento dell'edizione italiana:
Umberto Musumeci
Traduzione a cura del Coordinamento
Diritti Economici e Sociali della Sezione
Italiana di Amnesty International
Hanno collaborato: Carlotta Bellini,
Marco Gambetti, Stefano Giachino e
Christine Weise.

Progetto grafico: Amnesty International
Stampa: Tipolitografia L'Artigiana,
Montebelluna (TV)

© Copyright
Amnesty International Publications
© Copyright
Amnesty International Sezione Italiana

Le Norme delle Nazioni Unite per le imprese: verso una responsabilità legale

Indice

Introduzione.....	4
Perché abbiamo bisogno delle Norme	5
Come sono state predisposte le Norme ?.....	6
Qual è lo status giuridico delle Norme ?.....	6
Quali sono i problemi affrontati nelle Norme?.....	7
Obblighi positivi e negativi che ricadono sulle imprese.....	7
Ambito delle Norme	8
Quali imprese sono interessate dalle Norme?.....	8
Quali sono gli articoli chiave?.....	8
Non discriminazione	8
Protezione dei civili e leggi di guerra.....	9
Uso delle forze di sicurezza	9
Diritti dei lavoratori.....	9
Corruzione, protezione dei consumatori e diritti umani.....	10
Diritti economici sociali e culturali	10
Diritti umani e ambiente	10
Diritti delle popolazioni indigene.....	11
Quali meccanismi di attuazione sono previsti dalle Norme?.....	11
Perché è preferibile un approccio legale? Abbiamo bisogno di ulteriori leggi?.....	12
Il rispetto delle Norme comporterà ulteriori costi per le imprese?.....	12
Le Norme aggiungeranno burocrazia?	12
Le Norme sono troppo generiche?.....	12
Le Norme impongono alle imprese obblighi non realistici?.....	13
Le Norme considerano le imprese responsabili per ciò che dovrebbe essere fatto dai governi?.....	13
Le Norme ritarderanno la creazione di regolamentazioni o sminuiranno il valore degli attuali standard?.....	13
Che relazione c'è fra le Norme e il Global Compact?.....	13
Conclusioni	14
Raccomandazioni	15
Testo e Commento alle Norme approvati dalla Sottocommissione	20

Introduzione

Le organizzazioni per i diritti umani da alcuni anni si rivolgono anche alle imprese per far presenti le loro preoccupazioni. Nella consapevolezza che la globalizzazione ha esteso la sfera di influenza degli attori economici, gli attivisti per i diritti umani hanno tentato di fare in modo che le imprese, così come altri attori importanti, siano soggette alla normativa internazionale sui diritti umani. Un passo significativo in questa direzione è stato compiuto nell'agosto 2003 dalla Sottocommissione delle Nazioni Unite per la Promozione e la Protezione dei Diritti Umani quando ha approvato le **Norme delle Nazioni Unite sulla Responsabilità delle Imprese Transnazionali ed Altre Imprese Riguardo ai Diritti Umani** (d'ora in avanti: le Norme).¹

Questa pubblicazione contiene un'introduzione a queste Norme. Essa cerca di dare risposte ad una serie di domande riguardo ad esse ed al loro status giuridico, ed include una rassegna del loro sviluppo, di come sono state scritte ed in quale contesto, oltre ad una descrizione del loro contenuto e del loro status giuridico.

Secondo Amnesty International i governi, gli attivisti e le imprese dovrebbero sostenere le Norme, poiché esse *costituiscono una dichiarazione autorevole e completa sulla responsabilità delle imprese in relazioni ai diritti umani*. Le Norme sono sinonimo di chiarezza e credibilità rispetto a molti codici volontari che troppo spesso non hanno legittimazione internazionale e sono meno dettagliati riguardo alle problematiche dei diritti umani. Amnesty International sostiene gli sforzi per rafforzare la base giuridica delle Norme e chiede a governi, imprese ed attivisti di diffonderle ed applicarle.

Perché abbiamo bisogno delle Norme delle Nazioni Unite per le Imprese?

La natura e le dimensioni dei più recenti fenomeni di globalizzazione economica hanno creato un mondo che è più interdipendente di quanto non lo sia mai stato in passato. Dopo la fine della guerra fredda si è verificata un'esplosione nel commercio internazionale e nelle relazioni finanziarie, ed una corrispondente espansione del potere delle grandi imprese multinazionali e delle istituzioni finanziarie. Capitali, lavoro, tecnologie ed altre risorse sono sempre più indirizzati verso i luoghi di destinazione degli investimenti (o allontanati da essi) sulla base di considerazioni soprattutto economiche. Un crescente numero di imprese opera attraverso i confini al di fuori del potere di regolamentazione dei singoli sistemi nazionali. *Potenti soggetti economici possono esercitare una notevole influenza sulle decisioni politiche- in positivo o in negativo - e quindi avere un impatto sui diritti umani di milioni di persone.*

Esiste un insieme consolidato di regole internazionali sui diritti umani, risalenti a più di mezzo secolo fa. La Carta delle Nazioni Unite del 1945 e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 hanno sancito una serie di importanti obblighi in tema di diritti umani. Molti di questi obblighi fanno ormai parte del diritto consuetudinario internazionale e sono quindi vincolanti per tutti gli stati. Nonostante sia rivolta in prima battuta agli stati, la Dichiarazione Universale chiede anche a "ogni organo della società" di rispettare, promuovere e garantire i diritti umani, ponendo in tal modo le basi per obblighi che non si applicano solo agli stati, ma anche a soggetti non statali incluse le imprese private.

Successivi Trattati hanno ulteriormente sviluppato gli obblighi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Il crescente livello di accettazione della normativa e degli standard internazionali sui diritti umani ha reso inevitabile che le imprese si trovassero di fronte alla questione della loro responsabilità verso i diritti umani.

Se da un lato le attività delle imprese garantiscono lavoro a milioni di persone, d'altro canto vi sono numerose pratiche che possono incidere negativamente sul rispetto dei diritti umani. Le imprese possono violare i diritti umani attraverso le proprie modalità di reclutamento del personale, o attraverso l'impatto che i loro processi produttivi hanno sui lavoratori, le comunità e l'ambiente. Le imprese possono anche essere coinvolte negli abusi attraverso la complicità con governi o autorità politiche repressive.

L'attenzione rivolta verso le attività delle multinazionali ha portato molte imprese durante gli anni '80 e '90 ad adottare codici di condotta; inoltre un crescente movimento sui temi della responsabilità sociale delle imprese ha dato vita a numerosi codici volontari. Tuttavia i codici di condotta volontari, benché siano un importante segnale dell'impegno delle imprese, si sono dimostrati insufficienti. Numerosi codici sono molto vaghi per quanto riguarda gli impegni legati ai diritti umani. In base alle informazioni in possesso di Amnesty International, *meno di 50 imprese fanno esplicitamente riferimento ai diritti umani nei propri codici.* Che siano adottati a livello di singola impresa o di settore produttivo, i codici volontari troppo spesso mancano di legittimità internazionale. Tutto ciò ha portato alla richiesta di strumenti più dettagliati, completi ed efficaci.

Le Norme hanno preso forma in questo contesto.

"La buona notizia è che ora ci sono strumenti che aiutano le imprese a sostenere questo compito. Per esempio, la Sottocommissione delle Nazioni Unite sulla Promozione e Protezione dei Diritti Umani ha recentemente adottato delle norme sui diritti umani rivolte alle imprese, che includono in un unico documento gli standard internazionali sui diritti umani che sono rilevanti per le attività imprenditoriali - in materia di lavoro, salute, ambiente, discriminazione, sicurezza, etc."

Mary Robinson, Direttrice dell'Iniziativa per la Globalizzazione Etica;
ex Alta Commissaria delle Nazioni Unite per i Diritti Umani.

Le Norme delineano, all'interno di un unico e sintetico documento, una esauriente lista di obblighi per le imprese in materia di diritti umani. Evidenziano buone prassi e diverse modalità di monitoraggio ed attuazione. Oltre a fissare uno standard con il quale le imprese possono misurarsi, le Norme sono anche un utile benchmark alla luce del quale è possibile giudicare le legislazioni nazionali (per verificare se i governi stiano rispettando gli obblighi di protezione dei diritti umani assicurando la messa in atto di appropriati meccanismi di regolamentazione). Le Norme sono anche un importante strumento di riferimento e di azione per le organizzazioni non governative (ONG) e gli attivisti di base.

Come sono state predisposte le Norme delle Nazioni Unite per le Imprese?

Le Norme sono state adottate dalla Sottocommissione delle Nazioni Unite sulla Promozione e Protezione dei Diritti Umani. La Sottocommissione è un organismo di esperti indipendenti all'interno del sistema delle Nazioni Unite. Questi esperti, provenienti da diverse aree geografiche, sono eletti dalla Commissione sui Diritti Umani delle Nazioni Unite, che sovrintende al lavoro della Sottocommissione. La Sottocommissione ha predisposto i testi di numerosi documenti in materia di diritti umani che sono poi divenuti Convenzioni o altri standard delle Nazioni Unite, come la Convenzione Internazionale sull'Eliminazione di Ogni Forma di Discriminazione Razziale, la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani degli Stranieri ed altri documenti.²

Nel 1997 la Sottocommissione predispose uno studio sulla connessione tra le imprese multinazionali e i diritti umani. L'anno successivo fu istituito un Gruppo di Lavoro sui Metodi di Lavoro e le Attività delle Imprese Multinazionali composto da cinque esperti della Sottocommissione, che nel 1999 cominciò la preparazione di una bozza di Codice di Condotta per le imprese. Fu effettuata una ricerca su leggi e codici già in vigore e fu svolto un ampio processo di consultazione durante il quale furono sollecitati contributi ed ascoltate testimonianze da parte di importanti stakeholder quali imprenditori, sindacati, organizzazioni per i diritti umani ed altre ONG. Dopo quattro anni di attività, il Gruppo di Lavoro ha trasmesso la bozza di Norme alla Sottocommissione, che le ha approvate all'unanimità il 13 Agosto 2003.

Le Norme comprendono un "Commento" che rappresenta una guida utile e autorevole al significato di alcuni termini specifici, alla finalità di alcune particolari disposizioni e alla base giuridica dei vari obblighi (con riferimento ad altri standard internazionali). Al momento dell'adozione delle Norme delle Nazioni Unite, la Sottocommissione ha anche esplicitamente approvato il Commento.

“L’iniziativa dei leader d’Impresa sui diritti Umani intende verificare il valore (delle norme delle Nazioni Unite) come una guida per il cambiamento e contribuire al lavoro delle reti ed associazioni impegnate a promuovere i diritti umani nelle imprese”

L'iniziativa dei Leader d'Impresa sui Diritti Umani

(ABB, Barclays, MTV Europe, National Grid Transco, Novartis, Novo Nordisk, The Body Shop International)

Qual è lo status giuridico delle Norme delle Nazioni Unite per le Imprese?

Le Norme non sono un trattato formale, che viene ratificato dagli stati assumendo valore vincolante. D'altra parte le Norme sono chiaramente più autorevoli di molti codici di condotta approvati dalle imprese e costituiscono un significativo passo in avanti rispetto ad altri standard già in vigore. Ci sono molte ragioni per cui esse potrebbero avere una certa efficacia legale:

- il diritto internazionale non è statico, ed è in un continuo processo di sviluppo. Se le Norme riceveranno attenzione e rispetto e saranno utilizzate da attivisti ed imprese, esse assumeranno maggiore forza. Se i tribunali nazionali ed internazionali inizieranno a fare riferimento alle Norme e ad applicarle, la loro efficacia legale è destinata a crescere.
- A differenza dei codici di condotta (sia quelli adottati da singole imprese che quelli di settore), le Norme sono il risultato di un processo di consultazione formale ed autorizzato dalle Nazioni Unite. Il processo che ha portato alle Norme è simile a quello che ha condotto all'adozione di altri standard, alcuni dei quali sono ora considerati parte del diritto consuetudinario internazionale.
- Nel loro tono e nell'approccio, le Norme si presentano appositamente come un documento *normativo*. A differenza delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e della Dichiarazione Tripartita dell'ILO, le Norme non sono limitate da clausole che ne sottolineano la natura non normativa.
- Tutte le formulazioni sostanziali sui diritti umani nelle Norme, sono prelevate da norme e standard internazionali già esistenti. La novità delle Norme è di applicare queste disposizioni - nei limiti della sfera di impatto ed influenza delle loro attività economiche - alle imprese, richiamando contestualmente un'ampia gamma di prassi internazionali (comprese quelle delle stesse imprese). In altri termini, le Norme sono solidamente ancorate alla legge.

Vi è chi ritiene che il diritto internazionale si applichi soltanto ai rapporti tra stati, o che gli obblighi in materia di diritti umani si applichino solo agli stati, e che le Norme non possano creare obblighi legali per le imprese. Questo modo di vedere non può più essere considerato accettabile. Se i principali trattati sui diritti umani prevedono obblighi anzitutto a carico degli stati, gli obblighi sostanziali che gli stati sono vincolati a far rispettare comprendono il rispetto dei diritti umani anche da parte di attori non governativi, come le imprese ed i singoli individui. Ad esempio, le Convenzioni dell'ILO seguono la struttura formale secondo cui tocca agli stati assicurare il rispetto da parte delle imprese. Tuttavia, è riconosciuto che queste convenzioni impongono obblighi sostanziali, come ad esempio la non discriminazione ed il rispetto della libertà di associazione, direttamente alle imprese.

C'è una crescente accettazione del fatto che i trattati internazionali sui diritti umani impongono obblighi - almeno indirettamente - alle imprese.³ Per quanto riguarda, comunque, le convenzioni scritte in modo da attribuire responsabilità direttamente alle imprese, la questione non presenta alcun dubbio.⁴

Dato che la maggior parte dei trattati sui diritti umani è stata scritta ponendo l'attenzione principale agli obblighi degli stati (e non delle imprese o dei singoli individui), la portata di tali obblighi, quando vengono applicati alle imprese, appare piuttosto incerta in alcuni contesti. La ripartizione di responsabilità tra governi ed imprese si sta evolvendo e sviluppando, così come la ripartizione di responsabilità tra le imprese e le persone che le dirigono. Tutto ciò che si può affermare con certezza è che *c'è una chiara tendenza ad estendere gli obblighi in materia di diritti umani oltre gli stati, comprendendo individui (per i crimini internazionali), gruppi armati, organizzazioni internazionali e imprese private.*⁵ Le Norme delle Nazioni Unite devono essere considerate come parte di questo sviluppo.

La risoluzione della Sotto Commissione che ha adottato le Norme, ha disposto la trasmissione alla Commissione per i Diritti Umani per informazione e considerazione. Amnesty International si augura che la Commissione le sostenga, rafforzandone in tal modo i loro effetti legali (dal momento che la Commissione è un organismo formale delle Nazioni Unite, composto dai governi). L'azione della Commissione sui Diritti Umani, tuttavia, non è un pre-requisito per la legittimità delle Norme delle Nazioni Unite.

“Negli ultimi anni una delle principali preoccupazioni ha riguardato il crescente potere delle imprese multinazionali a scapito delle possibilità di difesa dei diritti umani. Sottolineando in maniera chiara le responsabilità dei leader e dei manager delle imprese e prevedendo meccanismi di verifica ed attuazione, le Norme delle Nazioni Unite ed il Commentario costituiscono un significativo primo passo verso una più forte responsabilità delle imprese.”

Human Rights Watch

Quali sono i problemi affrontati nelle Norme delle Nazioni Unite per le Imprese?

Le Norme sanciscono obblighi basilari e minimi per le imprese in materia di diritti umani. Esse riaffermano che *gli stati conservano la responsabilità principale* per la promozione e la protezione dei diritti umani, ma riconoscono che le imprese multinazionali e le altre imprese, in qualità di organi della società (ed insieme di persone), hanno pure delle responsabilità.

Il primo paragrafo del dispositivo afferma che *le responsabilità si applicano alle imprese "entro le loro rispettive sfere di attività ed influenza"*. Questo principio chiarisce in quale luce tutti i successivi paragrafi debbano essere letti ed applicati. Ovverossia, ogni obbligo attribuito alle imprese in base alle Norme è limitato alla loro sfera di attività ed influenza.

Obblighi positivi e negativi che ricadono sulle imprese

Nell'ambito della loro sfera di attività ed influenza (che varia a seconda che si tratti di piccole o grandi imprese) le Norme richiedono alle imprese di *"promuovere, assicurare l'attuazione, rispettare, garantire il rispetto e proteggere i diritti umani riconosciuti dal diritto internazionale come da quello nazionale"*. Come minimo, ciò impegna le imprese ad astenersi da azioni che *direttamente o indirettamente violano i diritti umani o traggono benefici da violazioni dei diritti umani, e ad operare con la dovuta diligenza per non creare danni.*

Le Norme comprendono anche l'obbligo positivo di promuovere e operare per la piena protezione di tutti i diritti umani. Il Commento alle Norme richiede alle imprese di usare la propria influenza per aiutare la promozione ed assicurare il rispetto per i diritti umani.

Per rispettare sia gli obblighi **negativi** (evitare la complicità in violazioni al fine di rispettare i diritti umani) che quelli **positivi** (promuovere i diritti umani), le imprese non possono continuare ad ignorare volutamente il contesto in cui operano; devono diventare molto più consapevoli e sensibili a tale contesto e molto più impegnate ad intraprendere azioni per influenzare positivamente i diritti umani.

Ambito delle Norme delle Nazioni Unite per le Imprese

Le Norme fanno riferimento ad un certo numero di leggi e standard che le imprese dovrebbero "riconoscere e rispettare". Queste comprendono non solo norme internazionali, leggi nazionali e regolamenti "applicabili", ma anche nozioni più astratte quali "*lo Stato di diritto*", il "*pubblico interesse*", e "*obiettivi di sviluppo, politiche sociali, economiche e culturali* che includano la trasparenza, la responsabilità e la proibizione della corruzione".

Queste definizioni meno precise generalmente cercano di richiamare alle imprese l'interesse pubblico, al di sopra ed al di là di quello privato. Il Commento chiarisce che nell'ambito delle proprie risorse le imprese dovrebbero incoraggiare il progresso sociale e lo sviluppo attraverso l'espansione di opportunità di tipo economico, specialmente nei paesi meno sviluppati e/o in via di sviluppo.

Quali imprese sono interessate dalle Norme delle Nazioni Unite?

Le Norme si applicano alle "imprese multinazionali" ed alle "altre imprese" e le definizioni sono volutamente ampie. Una impresa multinazionale è definita come entità economica che opera in due o più paesi. Anche le altre imprese, comprese quelle operanti solo nel proprio paese, sono interessate dalle Norme. Questo per impedire che le imprese multinazionali possano evitare l'applicazione delle Norme riorganizzando le proprie attività su base strettamente nazionale ed operando attraverso contratti separati.

Inoltre le Norme confermano in maniera esplicita che dovrebbero anche applicarsi se un'impresa ha qualche collegamento con una impresa multinazionale, se le proprie attività non hanno un impatto esclusivamente locale, o se le attività svolte sono tali da mettere a rischio il diritto alla sicurezza della vita e della persona.

"Lo sviluppo di uno schema normativo internazionale per guidare i comportamenti delle imprese è un passo naturale verso lo sviluppo e la costituzione di una società internazionale globale."

Centro de Derechos Humanos y Ambiente (Centro per i diritti Umani e L'Ambiente)
Argentina

Quali sono gli articoli chiave?

Non-discriminazione

Il divieto di discriminazione è uno dei principi fondamentali dei diritti umani che si trova sancito in modo sostanziale nelle Norme. La non-discriminazione è un esempio sia dell'obbligo negativo di astenersi dalle violazioni che dell'obbligo positivo di promuovere i diritti umani. Alle imprese è richiesto di non discriminare sul piano dell'inserimento e dello status lavorativo (per esempio per motivi di razza, colore, sesso, lingua, religione o opinione politica) ed inoltre di promuovere pari opportunità. Il Commento chiarisce che questo obbligo di non-discriminazione è esteso, per esempio, allo stato di salute (ad esempio per quanto riguarda l'HIV/AIDS o la disabilità), all'orientamento sessuale, alla maternità o allo status coniugale. Anche abusi fisici o verbali sono proibiti sul luogo di lavoro e le imprese hanno l'obbligo di garantire che tali abusi non siano tollerati.

Protezione dei civili e leggi di guerra

Le Norme chiariscono che le imprese devono garantire di non rendersi complici di violazioni dei diritti umani, di non trarre beneficio da crimini di guerra, come il saccheggio, o da crimini contro l'umanità, genocidio, tortura, lavori forzati, presa di ostaggi o altre violazioni del diritto internazionale dei diritti umani o del diritto umanitario. Queste sono state alcune delle più serie violazioni compiute in anni recenti. Inoltre *sono crescenti le preoccupazioni di violazioni dei diritti umani compiute in contesti di conflitto armato*. Le Norme chiedono alle imprese di esercitare la dovuta diligenza per quanto concerne l'approvvigionamento o i potenziali utilizzi di beni e servizi e, in alcuni casi, di rinunciare ad opportunità di profitto per evitare di essere complici o di incoraggiare violazioni di diritti umani.

Per esempio, il Commento chiarisce che questa disposizione richiede alle imprese che forniscono armi o prodotti o servizi sulla sicurezza di "adottare misure severe" per prevenirne l'uso collegato a violazioni dei diritti umani; tali misure presumibilmente, includono anche una dovuta diligenza per garantire che i loro clienti non siano conosciuti come soggetti che violano i diritti umani; che vengano fornite direttive e formazione appropriata, e così via. Il Commento indica inoltre che vi è un divieto relativo alla produzione e vendita delle armi dichiarate illegali nel diritto internazionale, così come alla commercializzazione che conduce a violazioni dei diritti umani.

Uso delle forze di sicurezza

Alcuni degli abusi dei diritti umani più ricorrenti, compiuti dalle imprese, sono legati ai comportamenti delle forze di sicurezza che non rispettano standard sui diritti umani, sia locali che internazionali. Tra questi, ma non solo, vi sono *situazioni in cui imprese operanti nel settore estrattivo, energetico o di altra natura, si sono rivolte alle forze di sicurezza dello stato, le quali hanno fatto un utilizzo eccessivo della forza contro le comunità indigene o contro i lavoratori in sciopero che protestavano pacificamente*. È essenziale attribuire una maggiore attenzione a questo tema, così come lo sono il rispetto del diritto internazionale, le procedure di corretto comportamento delle forze di sicurezza e, ancor prima, una consultazione continua con le comunità interessate. Le imprese che utilizzano forze di sicurezza dovrebbero stabilire delle politiche per garantire che i dipendenti o le società a cui viene affidato il servizio non abbiano la reputazione di violatori dei diritti umani, per fornire formazione adeguata sui diritti umani alle forze di sicurezza e per inserire nei contratti sulla sicurezza degli obblighi relativi ai diritti umani.

Diritti dei lavoratori

I diritti dei lavoratori costituiscono un settore in cui è probabile che le imprese abbiano un impatto diretto sulla protezione dei diritti umani. Le Norme e il Commento sottolineano da un lato il divieto di lavori forzati e dello sfruttamento dei minori e, dall'altro, *il dovere di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, una remunerazione che garantisca uno standard di vita adeguato, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva*. Il Commento sottolinea che i lavoratori devono avere l'opportunità di lasciare il lavoro, se lo desiderano, e che le imprese devono agire contro il lavoro in stato di servitù per debiti e le forme contemporanee di schiavitù (come il traffico di persone). Il lavoro dei detenuti è permesso solo se conforme agli standard internazionali, e dopo una condanna emessa da una corte e sotto supervisione pubblica. A parte il lavoro leggero - la cui definizione sottolinea che si tratta di lavoro che non danneggia la salute o lo sviluppo del bambino - il lavoro minorile al di sotto dei 15 anni di età o della conclusione della scuola obbligatoria è ritenuto sfruttamento.

Vi potrebbero essere controversie sul significato di "remunerazione che garantisce uno standard di vita adeguato". Alcuni economisti ed alcune imprese sostengono che lo stabilire un livello minimo di remunerazione interferisce in modo ingiustificato con il libero mercato, crea inefficienza e, in definitiva, riduce i posti di lavoro. Ma le Norme non si propongono di stabilire uno stipendio minimo internazionale. Tutto ciò che richiedono è una remunerazione equa in base agli standard locali. *Un lavoro che non prevede un equo compenso deve essere considerato sfruttamento, ed è una violazione dei diritti umani.*⁶

"... Le norme costituiscono un nuovo strumento per obbligare le imprese a rispettare un'ampia gamma di diritti umani sanciti in diverse Dichiarazioni e Convenzioni internazionali. La responsabilità copre l'intera catena di rifornimento delle imprese e fa riferimento ai datori di lavoro, intesi in senso ampio, che sono considerati responsabili per le violazioni causate."

(Confederazione Mondiale del Lavoro)

Corruzione, protezione dei consumatori e diritti umani

La corruzione di funzionari governativi destabilizza lo stato di diritto, distrae risorse che potrebbero essere impiegate per assolvere le responsabilità relative ai diritti umani e rafforza la povertà e l'ineguaglianza. Le Norme riaffermano sinteticamente gli standard internazionali contro la corruzione e la concussione.

Inoltre le Norme riaffermano gli obblighi di pratiche economiche giuste ed oneste, secondo le leggi e gli standard di protezione dei consumatori. Esse affermano che *ciò include anche il dovere di astenersi dalla produzione o dalla commercializzazione di prodotti nocivi o potenzialmente nocivi*. Il Commento chiarisce che questo obbligo deve essere letto "nel contesto di un utilizzo ragionevole".

Diritti economici, sociali e culturali

Uno dei risultati delle divisioni ideologiche della guerra fredda fu che quando furono sviluppati gli articoli della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, vi fu una scissione delle norme in due trattati: il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali. Dopo la guerra fredda è stato nuovamente possibile leggere gli obblighi relativi ai diritti umani in maniera interdipendente. *Senza la protezione dei diritti fondamentali relativi alla sussistenza (come il diritto al cibo, all'acqua o ad un'abitazione), è difficile esercitare i diritti civili e politici (come la libertà di espressione, il diritto ad un equo processo o a partecipare alle elezioni). E, d'altronde, l'esercizio di questi ultimi è spesso essenziale per far fronte alla discriminazione e ottenere protezione per i diritti economici, sociali e culturali.*

Le Norme obbligano le imprese al rispetto di tutti i diritti umani e a "contribuire alla loro realizzazione". Alcuni organi di monitoraggio delle convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani hanno già affermato con autorevolezza che tali convenzioni trovano diretta applicazione nei confronti delle aziende in vari settori, inclusa la privacy⁷, il cibo⁸, l'acqua⁹ e la salute¹⁰. Allo stesso modo, le Norme sottolineano che *le imprese devono fare quanto è in loro potere "nelle loro rispettive sfere di attività e influenza" per affermare i diritti al cibo, all'acqua potabile, al più alto standard ottenibile di salute fisica e mentale, all'abitazione e all'istruzione*. Inoltre, viene sostenuto esplicitamente il diritto allo sviluppo e i diritti delle popolazioni indigene. Il diritto allo sviluppo è descritto come un diritto che permette "ad ogni persona e ad ogni popolazione di partecipare e contribuire ad uno sviluppo economico, sociale, culturale e politico, in cui tutti i diritti umani e le libertà fondamentali possano essere pienamente realizzate." Le imprese, a livello globale, possono giocare un ruolo molto importante a questo riguardo.

"Le Norme delle Nazioni Unite sulle Imprese Multinazionali stabiliscono un importante precedente nella lotta volta a rendere le imprese responsabili e punibili per le loro azioni dovunque su questo pianeta"

Greenpeace

Diritti umani e ambiente

Secondo le Norme, le imprese hanno l'obbligo di rispettare il diritto nazionale e internazionale, nonché politiche e regolamenti volti a tutelare l'ambiente. Ciò include anche *l'obbligo di rispettare il principio di precauzione* e di condurre le loro attività in modo tale da contribuire al più ampio obiettivo di uno sviluppo sostenibile.

Il principio di precauzione – che porta ad astenersi da azioni che possono comportare rischi inaccettabili per l'ambiente o per i diritti umani – può essere in conflitto con alcune interpretazioni delle imprese, ispirate ad una cultura aziendale fondata sul rischio. Per esempio, le aziende che non accettano il consenso scientifico emergente sul cambiamento climatico, non accetteranno volentieri le disposizioni del Commento secondo cui la mancanza di una "piena certezza scientifica", non può essere utilizzata come motivo per ritardare misure correttive. D'altro canto, il principio di precauzione è sempre più accettato, anche se il suo significato è ambiguo, e molte aziende hanno affermato il loro impegno nel rispettarlo (come hanno fatto -per esempio- quelle che aderiscono al Global Compact).

Diritti delle popolazioni indigene

Numerosi articoli delle Norme prevedono importanti garanzie per le popolazioni indigene, non ultima la forte garanzia di non-discriminazione e l'inclusione di un impegno generale al rispetto dei diritti culturali. Nel Commentario si chiede alle imprese di rispettare i diritti delle comunità indigene alla proprietà delle loro terre e delle altre risorse naturali, e alla loro proprietà culturale e intellettuale. Esso specifica che *le imprese devono rispettare il principio del consenso libero, anticipato e informato delle comunità per quanto riguarda progetti di sviluppo che comporterebbero delle conseguenze per loro*. Inoltre il Commento stabilisce che le imprese non devono mandar via forzosamente le comunità "senza che queste abbiano fatto ricorso e abbiano avuto accesso ad appropriate forme di protezione legale o di altra natura, secondo il diritto internazionale dei diritti umani". Le imprese dovrebbero intraprendere valutazioni periodiche del loro grado di rispetto delle Norme, che tengano conto delle opinioni delle comunità indigene.

Quali meccanismi di attuazione sono previsti dalle Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani per le Imprese?

Oltre a stabilire gli obblighi delle imprese relativi ai diritti umani, le Norme prestano attenzione alla loro attuazione.

La prima forma di attuazione fa affidamento sul fatto che le stesse imprese creino **una cultura maggiormente orientata ai diritti umani**. Le imprese dovrebbero:

- adottare regole operative interne rispettose delle Norme (ad esempio una politica per i diritti umani);
- includere le Norme nei contratti e negli accordi con le controparti;
- formare tutte le persone interessate;
- (nel tempo) operare solo con fornitori ed altre imprese che seguano le Norme delle Nazioni Unite;
- assicurare il monitoraggio lungo tutta la catena di approvvigionamento;
- attivare dei "numeri verdi" confidenziali e dei meccanismi di reclamo da parte dei lavoratori;
- condurre delle valutazioni periodiche, presentare dei rendiconti sul livello di rispetto delle Norme, ed attuare azioni correttive.

In secondo luogo, le Norme prevedono che la loro applicazione possa essere valutata attraverso **monitoraggi e verifiche esterne**, ad esempio da parte dei meccanismi delle Nazioni Unite sui diritti umani già esistenti.

Altri enti come i sindacati, le organizzazioni non governative, le iniziative di finanza etica ed associazioni imprenditoriali verrebbero così incoraggiati ad utilizzare le Norme come base per il monitoraggio, il dialogo, la lobby e le azioni verso le imprese.

Il terzo metodo di attuazione passa attraverso lo stato e gli individui e le organizzazioni che utilizzano gli strumenti statali. Ciò comprende **la diffusione pubblica delle Norme, il loro utilizzo come modello per le attività delle imprese** ed il tradizionale metodo consistente nell'approvazione, rafforzamento ed imposizione del rispetto di leggi e regolamenti che attuino le Norme. Comprende anche la richiesta del loro rispetto presso tribunali nazionali ed internazionali. **Le imprese devono pagare per i danni che provocano**, e sia gli avvocati che i clienti possono sollecitare i tribunali nazionali ed internazionali ad utilizzare le Norme per richiedere il risarcimento dei danni e l'applicazione di sanzioni.

"Queste norme sono state scritte da persone che rappresentano diversi retroterra culturali, comprese le imprese. Esse chiariscono quali siano gli obblighi sociali delle imprese già esistenti in base al diritto internazionale ed offrono uno strumento esauriente ed una risposta concreta alle due domande di quali siano esattamente le priorità che le imprese dovrebbero avere in termini di diritti umani, diritto al lavoro e ambiente, e di quali siano gli aspetti di gestione sociale delle imprese che gli investitori istituzionali devono prendere in considerazione nelle loro scelte di investimento. In particolare l'obiettivo di queste Norme è di intraprendere un primo passo verso una legislazione comune che dovrebbe stabilire regole del gioco uguali per tutti. Da questo punto di vista, le Norme dovrebbero costituire una priorità per le Nazioni Unite."

Batirente, istituto finanziario che gestisce i fondi previdenziali di diversi gruppi di lavoratori nel Quebec.
Canada

Perché è preferibile un approccio legale? Abbiamo bisogno di ulteriori leggi?

L'obiezione di base alle Norme si fonda sulla resistenza a schemi normativi o legali e sulla convinzione che l'approccio di tipo volontaristico sia preferibile perché ottiene in maniera più facile il necessario impegno da parte delle imprese. Questo ragionamento ignora la finora comprovata incapacità dell'approccio volontaristico nel ridurre gli abusi persistenti e di ottenere il rispetto con le norme giuridiche generalmente riconosciute. Viene ignorato altresì il dato storico secondo cui è spesso necessaria una qualche forma di cornice legale per contrastare gli abusi.

Forse l'aspetto più importante è che l'opposizione all'approccio normativo ignora il fatto che **l'approccio volontaristico funziona per chi è bene intenzionato**. Nonostante l'interesse per la responsabilità sociale dell'impresa espresso in numerosi convegni e articoli sulla stampa, la stragrande maggioranza delle imprese non ha alcuna politica per i diritti umani e soltanto poche di esse sono preparate ad assumere precisi impegni in quest'area. Le Norme stabiliscono regole comuni per il gioco - e ciò è tanto più vero se costituiscono una base per una rinnovata attenzione da parte dei governi in merito alle proprie responsabilità.

Il rispetto delle Norme delle Nazioni Unite comporterà ulteriori costi per le imprese?

Alcune imprese e governi si oppongono alla regolamentazione (di ogni tipo) perché ritengono che il rispetto delle leggi costerà troppo. In questo specifico contesto è stata avanzata un'obiezione alla disposizione del Commento secondo cui le imprese dovrebbero studiare, nell'ambito delle proprie "risorse e capacità", l'impatto delle proprie attività sui diritti umani e l'ambiente. Tuttavia viene sempre più riconosciuto che una simile dichiarazione sull'impatto in termini di diritti umani costituisce una prudente e necessaria componente di valutazione del rischio. Altri hanno manifestato obiezioni alla richiesta del Commento che le imprese rendano pubblici i rapporti sull'ambiente e la salute umana - alcuni si oppongono al più generale richiamo alla maggiore trasparenza. Anche se ciò contrasta con la tradizionale riservatezza con cui le imprese assumono le decisioni, *la gente ha diritto a partecipare a decisioni che la interessano e questo può avvenire solo se ha accesso alle informazioni rilevanti*. Dovrebbe anche essere chiaro che la trasparenza contribuirà, nel lungo termine, ad ottenere migliori risultati d'impresa.

Le Norme delle Nazioni Unite aggiungeranno burocrazia?

La resistenza dovuta al timore di regolamentazione burocratica è fuorviante sotto molti aspetti. Anzitutto le Norme non prevedono regolamentazioni onerose o burocratiche. In secondo luogo le norme intelligenti non solo limitano gli abusi, ma possono anche ricoprire un ruolo importante nella promozione di prassi migliori. Infatti la storia ci insegna che gli standard internazionali sui diritti umani hanno una funzione fondamentale - quella di fissare dei riferimenti per le leggi nazionali e di agire da catalizzatori per progressive riforme.

Nessun serio imprenditore sosterebbe che le leggi non hanno mai alcuna utilità. Infatti l'operatività delle imprese in molte aree dipende dalle leggi. La questione, quindi, riguarda i limiti e gli scopi delle leggi. Amnesty International ritiene che le Norme riempiano un importante vuoto e non impongano alle imprese richieste irragionevoli. Rispecchiando gli input non solo di esperti ed organizzazioni per i diritti umani e l'ambiente, ma anche delle imprese e dei sindacati, le Norme bilanciano l'aspetto normativo con la presa di coscienza del ruolo che le imprese possono giocare nello sviluppo economico e nella promozione dei diritti umani.

Le Norme delle Nazioni Unite sono troppo generiche?

Un argomento contro le Norme è che adottano un approccio generico. Questo non è vero. Le Norme stabiliscono in maniera esplicita che esse si applicano nell'ambito della sfera di influenza e controllo delle varie imprese e che devono essere operativamente elaborate - adattandole dalle imprese (nei limiti stabiliti dalle stesse Norme) per riflettere i valori di una specifica attività imprenditoriale. Le Norme sono anche esplicitamente variabili a seconda dei limiti di risorse e capacità. Inoltre *il loro valore risiede nella loro universalità e, dal momento che fanno riferimento a standard internazionali, nella necessità di adottare un approccio generale*.

Coloro che si lamentano della carenza di specificità delle Norme, quindi, non hanno colto un aspetto importante. Le Norme riportano una dichiarazione di principi, non un dettagliato schema di regolamentazione. Esse non dicono alle imprese se alcuni particolari investimenti, in certi

paesi, o se certe decisioni sono indesiderabili - nessuna legge a valenza generale potrebbe farlo. Le Norme forniscono gli elementi-chiave, dalla prospettiva dei diritti umani, che devono essere considerati per assumere tali decisioni.

Le Norme delle Nazioni Unite impongono alle imprese obblighi non realistici?

Alcuni oppositori ritengono che le Norme impongano alle imprese obblighi non realistici di "mordere la mano che le nutre", chiedendo loro di criticare i governi che le ospitano. Dal momento che le Norme chiedono alle imprese di intraprendere atti positivi per realizzare i propri obblighi in materia di diritti umani, richiederanno senza dubbio ad alcune imprese di agire o pronunciarsi a favore dei diritti umani, in maniera riservata o pubblica. Pertanto, **le imprese non possono essere testimoni silenziosi di estese violazioni dei diritti umani** e neppure possono adottare la giustificazione del "rispetto del relativismo culturale" del luogo in cui avvengono le violazioni. Le Norme peraltro riconoscono che le imprese più piccole necessitano di maggiore libertà di azione nell'interpretazione di questi obblighi, rispetto alle imprese più potenti.

Le Norme delle Nazioni Unite rendono le imprese responsabili per ciò che dovrebbe essere fatto dai governi?

Un altro argomento utilizzato contro le Norme è che esse cercano di "sostituire le imprese ai governi" obbligando le imprese a fornire beni o servizi essenziali (come la casa, il cibo, la tutela della salute o l'istruzione) che competono alla responsabilità dei governi. Questa argomentazione è ingannevole, perché le Norme distinguono chiaramente tra le responsabilità primarie dei governi e quelle secondarie delle imprese nell'ambito delle loro rispettive sfere di influenza.

Le Norme delle Nazioni Unite ritarderanno la creazione di regolamentazioni o sminuiranno il valore degli attuali standard?

Le Norme sono state criticate da alcuni - comprese alcune Organizzazioni Non Governative - per il fatto che non creano obblighi legali vincolanti, mentre è necessario su questo argomento un trattato internazionale vincolante. Senza considerare l'estrema difficoltà di ottenere un trattato di questa natura in breve tempo, le Norme costituiscono un contributo determinante allo sviluppo della normativa internazionale relativa ad attività economiche e diritti umani. Se questo sviluppo deve portare ad un trattato internazionale, le Norme ne costituiscono l'indispensabile presupposto.

Per coloro che temono che lo status attuale delle Norme possa minacciare gli obblighi legali internazionali esistenti, è importante rivolgere l'attenzione alla "**clausola di salvaguardia**" che intende assicurare che le imprese "seguano la condotta che garantisce maggiore protezione per i diritti umani". Questa clausola garantisce che le Norme non diminuiscano, restringano o minaccino gli obblighi nazionali o le norme maggiormente protettive in termini di diritti umani, o gli obblighi per le imprese in settori diversi da quello dei diritti umani.

Le Norme intendono chiaramente rafforzare l'approccio che maggiormente garantisce il rispetto dei diritti umani, a prescindere dal fatto che sia basato sul diritto internazionale, le leggi nazionali, o altre fonti presenti e future. Esse costituiscono un valido contributo a chiarire i campi d'applicazione e le tipologie del diritto internazionale dei diritti umani legate alle attività economiche internazionali ed a chiarire che, nonostante il loro notevole miglioramento rispetto alle attuali pratiche, queste siano ancora espresse in termini di standard "minimi" che le imprese sono incoraggiate a superare.

Che relazione c'è fra le Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani per le Imprese ed il Global Compact?

Il Global Compact è basato su nove principi generali, due dei quali riferiti ai diritti umani. Le Norme scendono molto più nel dettaglio, e fanno riferimento a strumenti internazionali fondamentali che assicurano una guida molto più significativa alle imprese multinazionali e alle altre imprese che si confrontano con questo tema, così come agli individui ed ai gruppi che ne sono coinvolti e ne verificano il rispetto.

"La bozza di Norme ha altresì dato vita a significativi sforzi educativi e non vediamo l'ora di verificare come questi sforzi possano contribuire positivamente al Global Compact"

Ufficio del Global Compact

Secondo Amnesty International, le Norme sono essenziali per comprendere le finalità delle disposizioni generiche in termini di diritti umani del Global Compact. Amnesty International ritiene che il *management del Global Compact dovrebbe indicare formalmente che le Norme sono un'autorevole guida ai principi 1 e 2 del Global Compact*.

Conclusioni

Le Norme delle Nazioni Unite per le Imprese sono il primo set autorevole ed esaustivo di standard per le imprese di tutto il mondo che riporta l'imprimatur delle Nazioni Unite - un potente simbolo di legittimazione ed universalità. Esse segnano un chiaro passo avanti dai codici di condotta volontari verso la definizione di chiari obblighi legali in quest'area.

“Salutiamo con favore le Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani ed il Commentario come un magnete che attira la bussola delle nostre attività economiche in alto, verso la parte migliore della nostra natura”

International Business Leaders Forum

Le imprese devono rispettare i diritti umani, evitando di essere complici in abusi dei diritti umani e, nell'ambito della loro sfera di influenza, facendo ciò che possono per promuovere i principi dei diritti umani. Su questo punto c'è ampio accordo. Le Norme forniscono un set di principi universali che traducono ad un livello più dettagliato cosa questi impegni significhino nella pratica. Questo è, quindi, un solido argomento morale per sostenerle.

C'è anche un forte argomento economico a favore delle Norme. Le imprese che rispettano l'etica e le leggi, e che hanno politiche di gestione prudentiale dei rischi, hanno migliori prospettive di sopravvivenza e crescita nel lungo termine rispetto a quelle che non lo fanno. Se le Norme saranno utilizzate ed il loro valore legale continuerà a crescere, porteranno le imprese ad operare ad un livello più elevato. Le Norme sono uno strumento pratico che aiuta a mettere a fuoco le questioni legate alla gestione dei rischi e ad assicurare che questo tema sia affrontato.

E' giunto il momento di un più forte inquadramento giuridico internazionale per la responsabilità d'impresa e le Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani per le Imprese sono un significativo contributo in questa direzione. Riunendo insieme in un solo documento tutte le principali leggi e standard su diritti umani, diritti dei lavoratori e ambiente legati alle attività economiche globali, esse forniscono una preziosa guida ed una opportunità di leadership alle imprese che vogliono adempiere alle loro responsabilità legali ed etiche. Esse forniscono anche utili strumenti agli attivisti che contattano le imprese su questioni riguardanti i diritti umani.¹¹

Raccomandazioni

Amnesty International sollecita la diffusione e l'utilizzo più ampio possibile delle Norme. Riteniamo che siano di interesse e portino benefici concreti a tutti coloro che sono impegnati a far sì che le imprese rispettino i diritti umani ed usino la loro influenza in modo da promuovere i diritti umani.

Rivolghiamo le seguenti raccomandazioni.

Ai governi

- Utilizzare le Norme delle Nazioni Unite per le Imprese come criterio per assicurare che la legislazione nazionale sia adeguata, e per informare sull'interpretazione del concetto di dovuta diligenza da parte dei tribunali nazionali.
- Adottare le necessarie strutture legali ed amministrative per assicurare che le imprese multinazionali e le altre imprese si conformino alle Norme.

Alle imprese ed alle associazioni imprenditoriali

- Adottare, diffondere ed attuare un codice di condotta che sia conforme alle Norme.
- Predisporre ed attuare linee guida operative per garantire l'applicazione delle Norme.
- Applicare le Norme nei contratti ed in altri accordi con fornitori, sub-fornitori ed altri associati.
- Organizzare seminari di formazione e workshop per il personale e facilitare azioni simili da parte degli associati e nell'ambito delle associazioni imprenditoriali per aumentare la conoscenza delle Norme .

Alla Banca Mondiale, alla banche regionali e altre istituzioni finanziarie

- Valutare le imprese in cui investono utilizzando come riferimento le Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani per le Imprese.
- Utilizzare le Norme nello sviluppo di criteri per la valutazione dell'impatto sui diritti umani di potenziali progetti.

Alle Nazioni Unite e all'OCSE

- La Commissione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani dovrebbe sostenere le Norme, anche attraverso una risoluzione che saluti favorevolmente la loro adozione. Dovrebbe fornire assistenza nella diffusione delle Norme ONU a tutti i governi.
- L'Ufficio del Global Compact dovrebbe emettere una dichiarazione di forte sostegno alle Norme ed indicare che esse devono essere utilizzate come riferimento per la comprensione dei Principi 1 e 2 (sui diritti umani) del Compact.
- L'Ufficio del Global Compact dovrebbe diffondere le Norme attraverso le proprie reti.
- L'OCSE dovrebbe indicare che le Norme devono essere usate come criterio per la comprensione dello scopo della clausola sui diritti umani delle proprie Linee Guida per Imprese Multinazionali.

Alle organizzazioni non-governative e gli attivisti per i Diritti Umani

- Utilizzare le Norme nelle loro attività di monitoraggio, campagne e lobby e nei loro colloqui con le imprese, i governi ed altri organismi.
- Sostenere l'ulteriore diffusione e sviluppo delle Norme delle Nazioni Unite sui Diritti Umani per le Imprese

Note:

1 Disponibile su <http://www.business-humanrights.org>

2 Ad esempio, la Sotto Commissione redasse la prima bozza dell'articolo 27 (diritti delle minoranze) del Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, G.A. ris. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, entrato in vigore il 23 marzo 1976. Lo stesso accadde per la Convenzione Internazionale per l'Eliminazione di Ogni Forma di Discriminazione Razziale, 660 U.N.T.S. 195, entrata in vigore il 4 gennaio 1969, la Dichiarazione sulla Protezione di Ogni Persona dalle Sparizioni Forzate, G.A. res. 47/133, 47 U.N. GAOR Supp. (No. 49) at 207, U.N. Doc. A/47/49 (1992) adottata dalla risoluzione dell'Assemblea Generale 47/133 del 18 dicembre 1992, e la Dichiarazione sui Diritti Umani degli Individui stranieri, G.A. res. 40/144, annex, 40 U.N. GAOR Supp. (No. 53) at 252, U.N. Doc. A/40/53 (1985).

3 Vedere *Oltre il Volontarismo: i Diritti umani e lo sviluppo di obblighi legali internazionali per le imprese*, International Council on Human Rights Policy, 2002.

4 Comprendono, ad esempio, la Convenzione Internazionale sulla Responsabilità Civile per i Danni da Inquinamento Petrolifero, del 1969, e la Convenzione sulla Responsabilità Civile per danni derivanti da attività pericolose per l'ambiente, del 1993.

5 Oltre all'obbligo dello stato di assicurare il rispetto per le norme del diritto internazionale consuetudinario (per esempio la proibizione del genocidio, della tortura o della schiavitù), tutti i principali trattati sui diritti umani e sul diritto umanitario chiedono agli stati di assicurare che gli attori non-statali rispettino gli obblighi sui diritti umani ivi sanciti.

6 Vedere ad esempio il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali all'art. 11 (diritto ad un adeguato standard di vita).

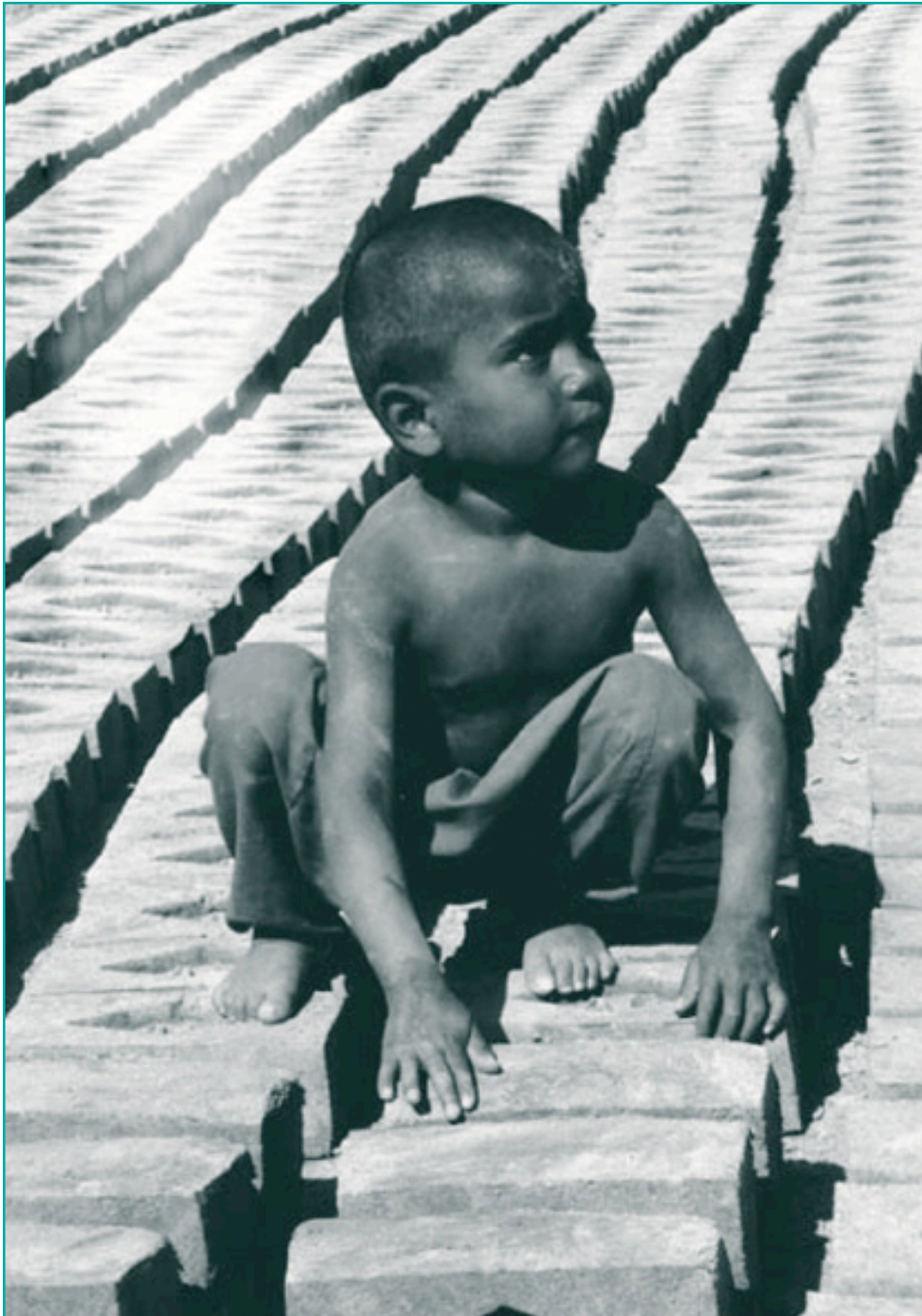
7 Comitato sui Diritti Umani, Commento Generale 16 (Ventitreesima sessione, 1988).

8 Comitato sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, Commento Generale 12, diritto al cibo, UN Doc. E/C.12/1999/5.

9 Comitato sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, Commento Generale 15, diritto all'acqua, UN Doc. E/C.12/2002/11.

10 Comitato sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, Commento Generale 14, diritto al più alto standard di salute, UN Doc. E/C.12/2000/4.

11 Centinaia di organizzazioni non-governative si sono già unite ad Amnesty International nel sostenere le Norme. Per ulteriori informazioni, oltre al sito web del Segretariato Internazionale di Amnesty International (www.amnesty.org), e quello della Sezione Italiana (www.amnesty.it) vedere anche www.business-humanrights.org, il sito del Business and Human Rights Resource Centre (un'organizzazione indipendente che opera insieme ad Amnesty International e ad altre importanti istituzioni accademiche). La Sezione Italiana di Amnesty International è fra le organizzazioni promotrici della campagna "Meno beneficenza, più diritti" (www.piudiritti.it).



Ragazzo che lavora in una fornace di mattoni, Kasur, Pakistan. I "lavoratori in condizioni di schiavitù" in Pakistan lavorano sette giorni la settimana, talvolta in catene. Alcuni sono tenuti in prigioni private controllate da padroni, polizia locale o funzionari. I tribunali locali e la polizia non bloccano questa pratica illegale.

Standard internazionali sui diritti umani che si riferiscono alle imprese.

Dichiarazione Universale

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani richiede che le imprese e le organizzazioni della società di svolgere il proprio ruolo per assicurare che i diritti umani siano rispettati. Le Nazioni Unite hanno la responsabilità primaria di proteggere i diritti umani, ma le imprese, in quanto organi della società, sono anch'esse responsabili per i diritti umani proclamati nell'articolo 1 della Dichiarazione.

Trattati internazionali sui diritti umani riconosciuti che le imprese

Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966- *Diritto alla vita, alla libertà dalla schiavitù e dal lavoro forzato, non discriminazione, libertà di espressione e di riunione, e altri*);

Convenzione internazionale sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (1966);

Convenzione internazionale sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (1979);

Trattati regionali sui diritti umani contenenti standard internazionali

Convenzione Europea per la tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali (1950);

Carta Africana sui diritti umani e dei popoli (1981);

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (1961);

Convenzioni internazionali specifiche, pertinenti

Principi fondamentali delle Nazioni Unite sull'uso della forza e delle armi da fuoco da parte delle forze dell'ordine (1990); Codice di condotta per i rappresentanti delle forze dell'ordine (1979); Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali nelle transazioni commerciali internazionali dell'OCSE (2001); Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo (1992); Piano di attuazione del vertice mondiale sullo sviluppo sostenibile (2002); Codice internazionale di commercializzazione dei sostituti del latte materno (1981); Convenzione ILO n. 87 sulla libertà di associazione e di protezione del diritto ad organizzarsi (1989); Convenzione ILO sui diritti delle popolazioni indigene e tribali (1989) e altri.

Applicazione dei suddetti

Le Norme delle Nazioni Unite sulle imprese e le organizzazioni transnazionali ed altre imprese in relazione ai diritti umani

Le Norme sono state redatte in conformità ai principi generali, alle convenzioni, ai principi e alle dichiarazioni internazionali. Esse mettono in diretta relazione questi standard con le imprese nel campo dei diritti umani.

le dei Diritti Umani (1948)

chiede a tutti gli individui e ad ogni organo della e il rispetto dei diritti umani. Nonostante gli Stati muovere e proteggere i diritti umani, le imprese, responsabili della promozione e della tutela dei la Dichiarazione Universale.

i contenenti standard internazionalmente se sono tenute a rispettare.

Convenzione contro la tortura e ogni altro trattamento crudele, inumano o degradante (1984);

Convenzione sui diritti dell'infanzia (1989);

Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali (1966- *Diritto al lavoro, al salario equo, a condizioni di lavoro sicure e sane, ad associarsi a sindacati, alla salute, alla educazione, e altri*).

ernazionalmente riconosciuti che le imprese devono rispettare.

Convenzione americana sui diritti umani (1969);

Carta araba dei diritti umani (1994);

Protocollo aggiuntivo alla Convenzione americana sui diritti umani nel campo dei diritti economici sociali e culturali (1988)

ncipi e codici che l'impresa deve rispettare.

Global Compact delle Nazioni Unite (2000); Linee guida dell'OCSE sulle imprese multinazionali (2000); Dichiarazione tripartita dell'ILO sui principi riguardanti le imprese multinazionali e la politica sociale (1997) e altri.

tti standards alle imprese.

responsabilità delle imprese multi-elazione ai diritti umani (2003).

gli accordi internazionali, regionali e multilaterali contenuti nel presente prospetto. standards con specifiche responsabilità delle imprese nei confronti dei diritti umani.

Testo del Commento sulle Norme sulle responsabilità delle società multinazionali e di altre imprese in relazione ai diritti umani

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003).

[Approvato il 13 Agosto 2003 con la Risoluzione 2003/16 della Sotto-Commissione delle Nazioni Unite sulla Promozione e Protezione dei Diritti Umani, Doc. Nazioni Unite E/CN.4/Sub.2/2003/L.11 a 52 (2003)].

Preambolo

(La Sotto-Commissione,)

Considerando i principi e gli obblighi previsti dalla Carta delle Nazioni Unite, in particolare il preambolo e gli Articoli 1, 2, 55 e 56, aventi tra l'altro lo scopo di promuovere l'universale rispetto e osservanza dei diritti umani e delle libertà fondamentali,

Ricordando che la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani proclama un obiettivo comune per tutti i popoli e tutte le nazioni, nel senso che i governi, gli altri organi della società e gli individui si impegneranno, mediante l'insegnamento e l'educazione, a promuovere il rispetto dei diritti umani e delle libertà e, con misure progressive, ad assicurarne l'universale ed effettivo riconoscimento ed osservanza, fino a comprendere l'uguaglianza di diritti tra donne e uomini e la promozione del progresso sociale e di un migliore tenore di vita nel contesto di una più ampia libertà,

Riconoscendo che nonostante gli stati abbiano la responsabilità primaria di promuovere, garantire l'attuazione, rispettare, assicurare il rispetto e tutelare i diritti umani, le società multinazionali ed altre imprese, in quanto organi della società, sono anch'esse responsabili della promozione e tutela dei diritti umani proclamati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,

Riconoscendo altresì che le società multinazionali e le altre imprese, i loro funzionari e le persone che lavorano per loro hanno anche l'obbligo di rispettare responsabilità e norme generalmente riconosciute contenute in trattati delle Nazioni Unite ed in altri strumenti internazionali quali: la Convenzione sulla prevenzione e punizione del crimine di genocidio; la Convenzione contro la tortura e altri trattamenti o punizioni crudeli, disumani o degradanti; la Convenzione sulla schiavitù e la Convenzione integrativa sull'abolizione della schiavitù, del commercio degli schiavi, e delle istituzioni e pratiche assimilabili alla schiavitù; la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale; la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne; il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; il Patto internazionale sui diritti civili e politici; la Convenzione sui diritti dell'infanzia; la Convenzione internazionale sulla tutela dei diritti di tutti i lavoratori migranti e i loro famigliari; le quattro Convenzioni di Ginevra del 12 agosto 1949 e i due Protocolli Aggiuntivi per la tutela delle vittime di guerra; la Dichiarazione su diritto e responsabilità di individui, gruppi e organi della società di promuovere e tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali universalmente riconosciuti; lo Statuto di Roma del Tribunale Penale Internazionale; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale; la Convenzione sulla diversità biologica; la Convenzione internazionale sulla responsabilità civile per danni da inquinamento petrolifero; la Convenzione sulla responsabilità civile per danni risultanti da attività pericolose per l'ambiente; la Dichiarazione sul diritto allo sviluppo; la Dichiarazione di Rio su ambiente e sviluppo; il piano di attuazione del vertice mondiale sullo sviluppo sostenibile; la Dichiarazione del Millennio delle Nazioni Unite; la Dichiarazione universale sul genoma umano e i diritti umani; il Codice internazionale di commercializzazione dei sostituti del latte materno adottato dall'Assemblea Mondiale sulla Salute; i Criteri etici per la promozione dei farmaci e la politica "Salute per tutti nel ventunesimo secolo" dell'Organizzazione Mondiale della Sanità; la Convenzione dell'UNESCO contro la discriminazione nell'istruzione; convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro; la Convenzione e il Protocollo sullo status dei rifugiati; la Carta africana sui diritti umani e dei popoli; la Convenzione americana sui diritti umani; la Convenzione europea per la tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali; la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea; la Convenzione dell'OCSE sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni d'affari internazionali; e altri strumenti,

Ricordando gli standard enunciati nella Dichiarazione tripartita di principi riguardanti le imprese multinazionali e la politica sociale, e la Dichiarazione sui principi fondamentali e sui diritti sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Considerando le Linee guida per le imprese multinazionali e del Comitato su investimento internazionale e imprese multinazionali dell'OCSE,

Considerando altresì l'iniziativa Global Compact dell'ONU, che sfida i dirigenti delle imprese ad "abbracciare ed attuare" nove principi base relativi ai diritti umani, inclusi i diritti del lavoro e dell'ambiente,

Consapevole del fatto che il Sottocomitato del direttivo sulle imprese multinazionali e la politica sociale, il Comitato di esperti sull'applicazione degli Standard, nonché il Comitato sulla libertà di associazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro hanno indicato per nome le imprese implicate in casi di inadempienza da parte degli stati della Convenzione n° 87 riguardante la libertà di associazione e la tutela del diritto di organizzazione e n° 88 riguardante l'applicazione dei principi del diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, e cercando di integrare e sostenere i loro sforzi tesi ad incoraggiare le società multinazionali e le altre imprese a tutelare i diritti umani,

Consapevole altresì del Commento alle Norme sulle responsabilità delle società multinazionali e delle altre imprese riguardo ai diritti umani, e trovandolo un'utile interpretazione ed elaborazione degli standard contenuti in dette Norme,

Riconoscendo le tendenze globali che hanno accresciuto l'influenza delle società multinazionali e delle altre imprese sulle economie della maggior parte dei paesi e nell'ambito delle relazioni economiche internazionali, e riconoscendo il crescente numero di altre imprese che operano al di là dei confini nazionali in una molteplicità di soluzioni applicative che producono attività economiche superiori alle capacità reali di qualsiasi sistema nazionale,

Osservando che le società multinazionali e le altre imprese hanno la capacità di alimentare il benessere economico, lo sviluppo, il miglioramento tecnologico e la ricchezza, ma anche la capacità di avere conseguenze negative sui diritti umani e sulla vita degli individui mediante le proprie pratiche ed operazioni aziendali di base, ivi incluse le pratiche di assunzione, le politiche ambientali, le relazioni con i fornitori ed i consumatori, le interazioni con i governi ed altre attività,

Osservando altresì che sorgono in continuazione nuove problematiche e preoccupazioni relative ai diritti umani e che le società multinazionali e le altre imprese sono spesso coinvolte in queste problematiche e preoccupazioni, così da rendere necessarie, oggi e in futuro, ulteriori definizioni di standard e procedure di attuazione,

Riconoscendo l'universalità, indivisibilità, interdipendenza ed interconnessione dei diritti umani, incluso il diritto allo sviluppo, che dà diritto ad ogni persona e a tutti i popoli di partecipare, contribuire e godere di uno sviluppo economico, sociale, culturale e politico in cui possano trovare piena attuazione tutti i diritti umani e le libertà fondamentali,

Ribadendo che le società multinazionali e le altre imprese, i loro funzionari - comprendendovi i direttori, i membri dei consigli di amministrazione o gli amministratori delegati ed altri dirigenti - e le persone che per loro lavorano hanno, tra l'altro, obblighi e responsabilità rispetto ai diritti umani e che queste norme relative ai diritti umani contribuiranno all'elaborazione ed allo sviluppo del diritto internazionale riguardante tali responsabilità ed obblighi,

Proclama solennemente queste Norme sulle responsabilità delle società multinazionali e di altre imprese in relazione ai Diritti Umani e sollecita che si faccia ogni sforzo perché esse vengano generalmente conosciute e rispettate.

A. Obblighi generali

1. Gli stati hanno la responsabilità primaria di promuovere, assicurare l'attuazione, rispettare, garantire il rispetto e tutelare i diritti umani riconosciuti dal diritto internazionale come da quello nazionale, compresa la responsabilità di assicurare che le società multinazionali e le altre imprese rispettino i diritti umani. Entro le loro rispettive sfere di attività ed influenza, le società multinazionali e le altre imprese hanno l'obbligo di promuovere, assicurare l'attuazione, rispettare, garantire il rispetto e tutelare i diritti umani riconosciuti dal diritto internazionale come da quello nazionale, inclusi i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene e di altri gruppi vulnerabili.

Commento

a) Questo paragrafo riflette l'impostazione principale delle Norme, e la parte restante delle Norme deve essere letta alla luce di questo paragrafo. L'obbligo delle multinazionali e di altre imprese derivante da queste Norme si applica egualmente ad attività condotte nel paese o territorio d'origine della multinazionale o dell'impresa, e in qualunque paese l'azienda svolga le attività.

b) Sulle multinazionali e le altre imprese ricade la responsabilità di usare la giusta diligenza nel garantire che le loro attività non contribuiscano direttamente o indirettamente ad abusi dei diritti umani e che esse non traggano benefici direttamente o indirettamente da tali abusi dei quali erano a conoscenza o dei quali avrebbero dovuto essere a conoscenza. Inoltre, le multinazionali e le altre imprese devono astenersi da attività che potrebbero minare lo stato di diritto e gli sforzi dei governi e di altri per promuovere e garantire il rispetto dei diritti umani, e devono usare la loro influenza al fine di contribuire a promuovere ed assicurare il rispetto dei diritti umani. Le multinazionali e le altre imprese acquisiranno informazioni sull'impatto che le loro principali attività e quelle che intendono svolgere possono avere sui diritti umani in modo tale da evitare complicità negli abusi dei diritti umani. Gli stati non possono usare le Norme come pretesto per non agire in tutela dei diritti umani, per esempio, attraverso l'applicazione di leggi esistenti.

B. Il diritto alle pari opportunità e a un trattamento non discriminatorio

2. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno assicurare parità di opportunità e trattamento, secondo quanto previsto dagli strumenti internazionali e dalla legislazione nazionale in materia e dal diritto internazionale relativo ai diritti umani, allo scopo di eliminare la discriminazione in base a razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica, origine nazionale o sociale, status sociale, condizione di indigeno, disabilità, età - tranne che per i bambini, cui può essere garantita maggiore tutela - o altra condizione dell'individuo non collegata ai requisiti necessari all'esecuzione del lavoro, o allo scopo di ottemperare a misure speciali intese a superare una precedente discriminazione contro certi gruppi.

Commento

(a) Eguaglianza, rispetto e dignità saranno i principi che le multinazionali e le altre imprese devono seguire nel trattare ogni lavoratore. Esempi di condizioni sulla base delle quali dovrebbe essere eliminata la discriminazione sono la salute (ad esempio HIV/AIDS, disabilità), lo stato coniugale, la capacità di avere bambini, la gravidanza e l'orientamento sessuale. Nessun lavoratore deve essere sottoposto direttamente o indirettamente ad aggressione fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o ad ogni altra forma di molestia o abuso. Nessun lavoratore deve essere sottoposto ad intimidazione o trattamento degradante o sottoposto a misure disciplinari senza l'applicazione di eque procedure. Le multinazionali e le altre imprese devono creare un ambiente di lavoro in cui emerga chiaramente che questa discriminazione non è tollerata. Queste responsabilità devono essere assunte nel rispetto del Codice di condotta su HIV/AIDS e mondo del lavoro e il Codice di condotta sulla gestione della disabilità sul posto di lavoro redatti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), e nel rispetto di altri strumenti internazionali in materia

(b) Discriminazione significa ogni distinzione, espulsione o preferenza compiuta sulla base dei motivi sopra menzionati, che produce l'effetto di rendere nulla o indebolire l'eguaglianza di opportunità o di trattamento nell'assunzione o nel lavoro. Tutte le politiche delle multinazionali e delle altre imprese, fra cui, ma non solo, quelle che riguardano l'as-

sunzione, l'impiego, il licenziamento, la retribuzione, la promozione e la formazione, non devono essere discriminatorie.

(c) Un'attenzione particolare sarà rivolta alle conseguenze delle attività dell'impresa che possono produrre un effetto sui diritti delle donne, in particolare in relazione alle condizioni di lavoro.

(d) Le multinazionali e le altre imprese devono trattare gli stakeholder, come le persone e le comunità indigene, con rispetto e dignità, sulla base del principio di eguaglianza.

C. Il diritto alla sicurezza delle persone

3. Le società multinazionali e le altre imprese non si impegneranno né trarranno vantaggio da crimini di guerra, crimini contro l'umanità, genocidio, tortura, sparizione forzata, lavoro forzato o coatto, presa di ostaggi, esecuzioni extragiudiziali, sommarie o arbitrarie, altre violazioni del diritto umanitario ed altri crimini internazionali contro la persona umana secondo la definizione del diritto internazionale, in particolare della normativa sui diritti umani e del diritto umanitario.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese che producono e/o forniscono prodotti o servizi nel settore militare, di sicurezza o di polizia devono adottare misure severe per prevenire che essi siano usati per compiere violazioni dei diritti umani o del diritto umanitario, e per operare in linea con le migliori pratiche in materia.

(b) Le multinazionali e le altre imprese non possono produrre o vendere armi dichiarate illegali nel diritto internazionale. Non è loro consentito intraprendere attività commerciali che possano condurre a violazioni dei diritti umani o del diritto umanitario.

4. Le disposizioni in materia di sicurezza delle società multinazionali e delle altre imprese dovranno osservare le norme internazionali sui diritti umani al pari delle leggi e degli standard professionali del paese o dei paesi in cui esse operano.

Commento

(a) Le multinazionali o altre imprese, i loro funzionari, lavoratori, appaltatori e subappaltatori, fornitori, titolari di licenze e persone fisiche o giuridiche che con esse stringono un accordo devono osservare le norme sui diritti umani internazionali, in modo particolare quelle stabilite nella Convenzione contro la tortura e altri trattamenti o punizioni crudeli, disumani o degradanti, lo Statuto di Roma del Tribunale Penale Internazionale, i Principi fondamentali delle Nazioni Unite sull'uso della forza e delle armi da parte dei rappresentanti delle forze dell'ordine, il Codice di condotta per i rappresentanti delle forze dell'ordine stilato dalle Nazioni Unite oltre alle migliori pratiche emergenti elaborate dall'industria, dalla società civile e dai governi.

(b) Possono essere adottate disposizioni specifiche per la sicurezza delle aziende esclusivamente per servizi di prevenzione o difesa e ad esse non è possibile ricorrere per attività che sono di esclusiva responsabilità dell'apparato militare dello stato o delle forze dell'ordine. Il personale addetto alla sicurezza può utilizzare la forza quando è strettamente necessaria e solo in proporzione al pericolo.

(c) Il personale addetto alla sicurezza non deve violare i diritti degli individui di esercitare i diritti di libertà di associazione e di riunione pacifica, di contrattazione collettiva o di godere di altri diritti dei lavoratori o dei datori di lavoro, quali quelli riconosciuti nel Codice internazionale dei diritti umani e nella Dichiarazione sui principi fondamentali e diritti sul lavoro dell'ILO.

(d) Le multinazionali e le altre imprese istituiranno politiche che proibiscano l'assunzione di individui, milizie private e gruppi paramilitari o la collaborazione con unità delle forze di sicurezza statali o la stipula di accordi con agenzie private di sicurezza riconosciute responsabili di violazioni dei diritti umani o del diritto umanitario. Le multinazionali e le altre imprese si impegneranno con giusta diligenza in indagini su potenziali addetti alla sicurezza o altri fornitori di servizi di sicurezza prima della loro assunzione e garantiranno che, nel loro lavoro, gli addetti saranno adeguatamente formati e seguiranno le limita-

zioni relative , per esempio, all'uso della forza e delle armi da fuoco. Se una multinazionale o altra impresa stringe accordi con forze di sicurezza statali o un'agenzia privata, le disposizioni in materia derivanti da queste Norme (paragrafi 3 e 4 e i relativi commenti) devono essere incorporate nel contratto e almeno queste disposizioni devono, su richiesta, essere messe a disposizione degli stakeholder, in modo da garantirne il rispetto.

(e) Le multinazionali e le altre imprese che utilizzano le forze pubbliche di sicurezza, devono consultare regolarmente il governo ospitante e, se ritenuto opportuno, le organizzazioni non-governative e le comunità sull'impatto che le disposizioni in materia di sicurezza avranno sulle comunità locali. Devono comunicare le loro politiche sulla condotta etica e i diritti umani ed esprimere l'auspicio che la sicurezza sia assicurata secondo modalità conformi a tali politiche da personale adeguatamente e propriamente formato.

D.Diritti dei lavoratori

5. Le società multinazionali e le altre imprese non faranno ricorso a lavoro forzato o coatto in quanto proibito dai relativi strumenti internazionali e dalla legislazione nazionale in materia nonché dalle norme internazionali sui diritti umani e dal diritto umanitario.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese non utilizzeranno il lavoro forzato o coatto, in quanto proibito dalla Convenzione dell'ILO sul lavoro forzato, N.29 del 1930 e sull'abolizione del lavoro forzato, N.105 del 1957 e da altri strumenti internazionali sui diritti umani. I lavoratori devono essere assunti, pagati e devono essere loro garantite condizioni di lavoro giuste e favorevoli. Le multinazionali e le altre imprese devono prendere tutte le misure necessarie per prevenire che i lavoratori siano intrappolati nella morsa dei debiti e in altre forme contemporanee di schiavitù.

(b) I lavoratori devono avere la possibilità di lasciare il lavoro e i datori di lavoro devono facilitarli in questo, fornendo tutta la documentazione e assistenza necessaria.

(c) I datori di lavoro potranno ricorrere al lavoro dei detenuti solo alle condizioni stabilite nella Convenzione dell'ILO N.29, che permette tale tipo di attività solo come conseguenza di una condanna emessa da un tribunale e a condizione che il lavoro o servizio sia svolto sotto la supervisione e il controllo di un'autorità pubblica e che la persona interessata non sia assunta o messa a disposizione di individui privati, società o associazioni.

6. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno rispettare i diritti dei bambini ad essere tutelati dallo sfruttamento economico secondo il divieto dei relativi strumenti internazionali e della legislazione nazionale in materia nonché delle norme internazionali sui diritti umani e del diritto umanitario.

Commento

(a) Lo sfruttamento economico dei bambini comprende l'assunzione o il lavoro in qualsiasi occupazione prima che il bambino termini la scuola dell'obbligo e, fatta eccezione per il lavoro leggero, prima che il fanciullo compia il quindicesimo anno di età o termini la scuola dell'obbligo. Lo sfruttamento economico include inoltre l'occupazione del bambino secondo modalità che danneggiano la salute o lo sviluppo, ostacolano la frequenza scolastica o l'adempimento a responsabilità legate alla scuola, o, altrimenti, che non sono in conformità con gli standard sui diritti umani, quali la Convenzione sull'età minima (N. 138) e la Raccomandazione (N. 146), la Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile (N. 182) e la Raccomandazione (N. 190) e la Convenzione sui diritti dell'infanzia. Lo sfruttamento economico non include il lavoro svolto dai fanciulli in scuole per l'istruzione generale, professionale o tecnica o in altri istituti formativi.

(b) Le multinazionali e le altre imprese non possono impiegare minori di 18 anni in alcun tipo di lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, sia pericoloso, interferisca con l'educazione del fanciullo o sia condotto in modo tale da mettere in pericolo la salute, la sicurezza o la morale dei giovani.

(c) Le multinazionali e le altre imprese possono impiegare persone di età tra i 13 e i 15 anni in lavoro leggero se le leggi o i regolamenti nazionali lo permettono. Il lavoro leggero è definito come lavoro che non produce danni alla salute o allo sviluppo del fanciullo e non pregiudica la frequenza scolastica, la partecipazione ad attività di orientamento professionale e a programmi di formazione approvati dall'autorità competente o la capacità del fanciullo di beneficiare dell'istruzione ricevuta.

(d) Le multinazionali e le altre imprese si consulteranno con i Governi sullo sviluppo e l'implementazione di programmi nazionali d'azione per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile, che siano conformi alla Convenzione N. 182 dell'ILO. Le multinazionali e le altre imprese che utilizzano il lavoro minorile elaboreranno e porteranno avanti un piano per eliminare il lavoro minorile. Tale piano valuterà ciò che accadrà ai fanciulli quando non saranno più impiegati nell'attività economica e comprenderà misure riguardanti, per esempio, l'allontanamento dei fanciulli dall'ambiente di lavoro, in concomitanza con l'offerta di opportunità di scolarizzazione, formazione professionale e altri tipi di protezione sociale per i fanciulli e le loro famiglie, come per esempio, l'assunzione dei genitori o dei fratelli più grandi, o altre misure in linea con le Raccomandazioni N. 146 e 190 dell'ILO.

7. Le società multinazionali e le altre imprese assicureranno un ambiente di lavoro sicuro e sano secondo quanto stabilito dai relativi strumenti internazionali e dalla legislazione nazionale in materia nonché dalle norme internazionali sui diritti umani e dal diritto umanitario.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese sono responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro e devono assicurare un ambiente di lavoro che risponda ai requisiti nazionali del paese in cui esse sono collocate e a standard internazionali come quelli stabiliti nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, nelle Convenzioni dell'ILO N. 110 (piantagioni, 1958), 115 (Convenzione sulla protezione dalle radiazioni, 1960), 119 (Convenzione sul controllo degli impianti, 1963), 120 (Convenzione sull'igiene - commercio e uffici - 1964), 127 (Convenzione sul peso massimo, 1967), 136 (Convenzione sul benzene, 1971), 139 (Convenzione sui tumori occupazionali, 1974), 147 (marina mercantile 1976), 148 (Convenzione sull'ambiente di lavoro - inquinamento atmosferico, rumore e vibrazioni -, 1977), 155 (Convenzione sulla sicurezza e salute sul lavoro, 1981), 161 (Convenzione sui servizi per la salute sul lavoro, 1985), 162 (Convenzione sull'amianto, 1986), 167 (Convenzione sulla sicurezza e la salute nell'edilizia, 1988), 170 (Convenzione sulle sostanze chimiche, 1990), 174 (Convenzione sulla prevenzione dei maggiori incidenti industriali, 1993), 176 (Convenzione sulla sicurezza e salute nell'attività mineraria, 1995), 183 (Tutela della maternità, 2000) e altre raccomandazioni in merito. Esse devono altresì garantire la loro applicazione secondo quanto disposto dalle Convenzioni dell'ILO N. 81 (Convenzione sulle ispezioni sul luogo di lavoro, 1947), 129 (Convenzione sulle ispezioni sul luogo di lavoro nel settore agricolo, 1969), 135 (Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971), e le convenzioni che sono loro succedute. Tale ambiente di lavoro sicuro e sano per le donne e gli uomini aiuterà a prevenire incidenti e lesioni causati dall'attività lavorativa o ad essi associati. Le multinazionali e le altre imprese dovranno anche prendere in considerazione i particolari bisogni dei lavoratori migranti in conformità con la Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni integrative), 1975 (N. 143) e la Convenzione internazionale sulla tutela dei diritti dei lavoratori migranti e i membri delle loro famiglie.

(b) In coerenza con il paragrafo 15 (a), le multinazionali e le altre imprese dovranno fornire informazioni su standard in merito a salute e sicurezza relativi alle loro attività svolte localmente. Le informazioni includeranno anche le disposizioni per la formazione sulle pratiche di lavoro sicure come pure i dettagli sugli effetti di tutte le sostanze usate nei processi di fabbricazione. In particolare, in conformità col paragrafo 15 (e), le multinazionali e le altre imprese devono informare su qualsiasi pericolo speciale associato alle funzioni o alle condizioni di lavoro e sulle relative misure finalizzate alla tutela dei lavoratori.

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono rendere disponibili, se necessario, misure per affrontare emergenze e incidenti, comprese quelle di primo soccorso. Inoltre, se necessario, esse devono fornire, a loro spese, abbigliamento ed equipaggiamento protettivi. Inoltre, devono sostenere le spese per le misure a tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

(d) Le multinazionali e le altre imprese devono consultarsi e cooperare pienamente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro con autorità sanitarie, di sicurezza e lavoro, rappresentanti dei lavoratori e loro organizzazioni e organizzazioni già consolidate sulla sicurezza e la salute. Devono collaborare all'attività di organizzazioni internazionali interessate alla preparazione e adozione di standard internazionali sulla sicurezza e salute. Se necessario, questioni riguardanti la sicurezza e la salute devono essere incorporate in accordi con rappresentanti dei lavoratori e le loro organizzazioni. Le multinazionali e le altre imprese esamineranno i rischi per la sicurezza e salute nel loro settore e opereranno per apportare miglioramenti e soluzioni a tali condizioni, ad esempio fornendo attrezzatura sicura in linea per lo meno con gli standard del settore. Inoltre, esse devono monitorare l'ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori che possono essere esposti a particolari pericoli e rischi. Le multinazionali e le altre imprese devono condurre delle indagini sugli incidenti legati al lavoro, mantenere un registro degli incidenti che espliciti cause e misure correttive adottate per prevenire incidenti simili, e inoltre garantiranno che venga fornito un sostegno alle vittime, e i rimedi ai feriti e, comunque, agiranno secondo quanto disposto dal paragrafo 16 (e).

(e) In conformità con il paragrafo 16 (e), le multinazionali e le altre imprese devono anche: (i) rispettare il diritto dei lavoratori di allontanarsi da situazioni di lavoro nelle quali vi è un ragionevole motivo di preoccupazione di pericolo esistente, imminente e serio per la vita e la salute; (ii) far sì che essi non patiscano conseguenze in seguito alla loro azione; ed inoltre (iii) non devono richiedere di tornare al lavoro fintantoché sussistono le condizioni.

(f) Le multinazionali e le altre imprese non devono chiedere ai lavoratori di lavorare per più di 48 ore a settimana o più di 10 ore in un giorno. Il lavoro straordinario volontario non può superare le 12 ore per settimana e non deve comunque costituire la regola. Il compenso per tale straordinario deve essere comunque superiore alla retribuzione normale. Ogni lavoratore deve avere almeno un giorno di riposo su 7. Tali misure di tutela possono essere modificate al fine di andare incontro a diverse esigenze del management, dei lavoratori nel settore edile, delle ricerche di risorse naturali e di altri lavoratori che, similmente, lavorano per periodi limitati (una settimana o due) seguiti da un proporzionale periodo di riposo, e di professionisti che hanno apertamente dichiarato la loro volontà di lavorare per un numero superiore di ore.

8. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno offrire ai lavoratori una remunerazione che assicuri un adeguato tenore di vita a loro e alle loro famiglie. Tale remunerazione dovrà tenere debito conto dei loro bisogni di adeguate condizioni di vita in prospettiva di un progressivo miglioramento.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese devono fornire ai lavoratori una retribuzione equa e ragionevole per il lavoro svolto o che devono svolgere, concordato liberamente o definito da leggi o regolamenti nazionali (quale che sia il più vantaggioso), che sia pagato a intervalli regolari brevi, nella moneta a corso legale, in modo tale da garantire un adeguato tenore di vita ai lavoratori e alle loro famiglie. In caso di attività nei paesi meno sviluppati, verrà prestata particolare attenzione al pagamento di retribuzioni eque. I salari devono essere corrisposti in conformità a standard internazionali come la Convenzione sulla protezione dei lavoratori, 1949, N. 95. I salari sono un obbligo contrattuale dei datori di lavoro e devono essere corrisposti anche in caso di insolvenza, in conformità alla Convenzione sulle rivendicazioni dei lavoratori (insolvenza dei datori di lavoro), 1992 (N. 173).

(b) Le multinazionali e le altre imprese non possono effettuare detrazioni per motivi disciplinari dalla retribuzione che un lavoratore ha già acquisito, allo stesso modo non potrà essere consentita una detrazione se non secondo i termini definiti da leggi o regolamenti nazionali o fissati da un contratto collettivo o da un lodo arbitrale. Le multinazionali e le altre imprese devono inoltre evitare di porre in essere azioni che possano mettere a repentaglio i benefici destinati ai lavoratori, fra cui pensioni, retribuzione differita e assistenza sanitaria.

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono mantenere rapporti dettagliati scritti sulle ore di lavoro di ciascun lavoratore e dei salari corrisposti. Prima che comincino il lavoro e quando si verificano dei cambiamenti, i lavoratori devono essere informati in modo appropriato e facilmente comprensibile su remunerazioni, salari e retribuzioni integrative, sulla base dei quali sono assunti. Nel momento del pagamento di ciascun salario i lavoratori devono ricevere un documento che informi dei particolari relativi al periodo coperto dal pagamento riguardanti la retribuzione lorda, eventuali deduzioni e le ragioni di queste e l'ammontare netto della retribuzione.

(d) Le multinazionali e le altre imprese non devono in alcun modo limitare la libertà dei lavoratori di disporre dei loro salari, e neppure esercitare alcuna pressione sui lavoratori affinché utilizzino negozi e servizi di proprietà della società, qualora ne esistano. Nel caso in cui il pagamento parziale dei salari sotto forma di indennità in natura sia autorizzato da leggi o regolamenti nazionali, accordi collettivi o lodi arbitrali, le multinazionali e le altre imprese devono garantire che tali pagamenti siano appropriati per l'uso personale e il beneficio dei lavoratori e delle loro famiglie e che il valore attribuito a questi pagamenti sia equo e ragionevole.

(e) Nel determinare una politica salariale e i livelli di remunerazione, le multinazionali e le altre imprese garantiranno l'applicazione del principio di uguale remunerazione per lavoro di uguale valore e il principio di parità di opportunità e trattamento per quanto riguarda l'occupazione e il lavoro, in conformità con standard internazionali come la Convenzione su un'equa remunerazione, 1951 (N. 100), la Convenzione sulla discriminazione nel lavoro e occupazione, 1958 (N. 111) e la Convenzione sui lavoratori con responsabilità famigliari, 1981 (N. 156).

9. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno garantire libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva proteggendo il diritto di costituire e, con il solo vincolo delle regole dell'organizzazione interessata, aderire a un'organizzazione di loro scelta senza distinzione, previa autorizzazione, o interferenza, per la tutela dei propri interessi occupazionali e per altri fini di contrattazione collettiva in conformità con la legislazione nazionale e con le pertinenti convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese devono rispettare la libertà di associazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in conformità alla Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione, 1948 (N. 87) e altri strumenti del diritto internazionale dei diritti umani. Devono rispettare i diritti delle organizzazioni dei lavoratori di operare in modo indipendente e senza interferenza, anche in riferimento al diritto delle organizzazioni dei lavoratori di stilare i propri atti costitutivi e regolamenti, di eleggere i loro rappresentanti, di organizzare la propria amministrazione e le attività e di formulare i propri programmi. Inoltre, devono astenersi dal discriminare i lavoratori a causa di appartenenza sindacale o della partecipazione ad attività sindacali e devono astenersi da qualsiasi interferenza che limiti questi diritti o impedisca il loro legittimo esercizio. Essi devono assicurare che la presenza di rappresentanti dei lavoratori non metta in pericolo la posizione del sindacato costituito, in conformità con standard internazionali, e che i rappresentanti dei lavoratori abbiano il diritto alla contrattazione collettiva solo nella misura in cui non vi sia un sindacato nell'impresa. Là dove appropriato, a seconda delle circostanze locali, le multinazionali e le altre imprese devono supportare le organizzazioni rappresentative dei lavoratori.

(b) Le multinazionali e le altre imprese devono riconoscere le organizzazioni dei lavoratori al fine della contrattazione collettiva, in conformità con la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (N. 98) e altri strumenti del diritto internazionale dei diritti umani. Esse devono rispettare il diritto dei lavoratori di scioperare, di presentare reclami, inclusi quelli riguardanti la conformità alle Norme, a persone giuste ed imparziali che dispongano dell'autorità di correggere ogni abuso riscontrato, e di essere tutelati dal dover sopportare un pregiudizio per aver utilizzato tali procedure, in conformità con le norme contenute nella Convenzione sulla contrattazione collettiva, 1981 (N. 154).

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono permettere ai rappresentanti dei loro lavoratori, di condurre negoziati sui termini e condizioni di impiego con rappresentanti della dirigenza che siano autorizzati ad adottare decisioni su questioni oggetto di negoziato. Devono inoltre permettere ai lavoratori e ai loro rappresentanti di avere accesso ad informazioni, servizi e altre risorse e garantire la comunicazione interna, in conformità con standard internazionali, come la Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (N. 135) e la Raccomandazione sulle comunicazioni all'interno dell'impresa, 1967 (N. 129), tutti aspetti che sono rilevanti e necessari per i loro rappresentanti al fine di condurre negoziati in modo efficace e senza danneggiare inutilmente gli interessi legittimi dei datori di lavoro.

(d) Le multinazionali e le altre imprese devono rispettare le disposizioni inserite in contratti collettivi in merito composizione delle controversie che discendono dalla loro interpretazione e applicazione, devono pure rispettare decisioni di tribunali o altri meccanismi competenti a deliberare su tali questioni. Le multinazionali e le altre imprese, insieme a rappresentanti e organizzazioni di lavoratori devono cercare di stabilire meccanismi volontari di conciliazione, in linea con le condizioni nazionali, che possono anche prevedere il ricorso all'arbitrato volontario, al fine di fornire assistenza nella prevenzione e composizione di controversie di settore tra i datori di lavoro e i lavoratori.

(e) Le multinazionali e le altre imprese devono avere particolare attenzione nel proteggere i diritti dei lavoratori da procedure attuate in paesi che non implementano pienamente gli standard internazionali sulla libertà di associazione, il diritto di organizzazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

E. Rispetto della sovranità nazionale e dei diritti umani

10. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno riconoscere e rispettare le norme applicabili del diritto internazionale, le leggi e i regolamenti nazionali, nonché le pratiche amministrative consuetudinarie, lo stato di diritto, l'interesse pubblico, gli obiettivi di sviluppo, le politiche sociali, economiche e culturali, compresa la trasparenza, la responsabilità legale e il divieto di corruzione, e l'autorità, dei paesi in cui le imprese operano.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese, nei limiti delle loro risorse e capacità, devono incoraggiare il progresso e lo sviluppo sociale attraverso l'espansione di opportunità economiche, in particolare in paesi in via di sviluppo e, ancor più, nei paesi meno sviluppati.

(b) Le multinazionali e le altre imprese rispetteranno il diritto allo sviluppo, al quale tutti i popoli devono poter partecipare e dare il proprio contributo, e il diritto a godere dello sviluppo economico, sociale, culturale e politico, nel quale tutti i diritti umani e le libertà fondamentali possano essere pienamente realizzati e in cui possa essere raggiunto lo sviluppo sostenibile in modo tale da proteggere i diritti delle future generazioni.

(c) Le multinazionali e le altre imprese rispetteranno il diritto delle comunità locali che subiscono gli effetti delle loro attività e i diritti di popolazioni e comunità indigene, in conformità con gli standard internazionali dei diritti umani, come la Convenzione sulle popolazioni indigene e tribali, 1989 (N. 169). Esse devono rispettare, in modo particolare, i diritti delle popolazioni indigene o comunità simili, a possedere, occupare, sviluppare, controllare, proteggere e usare le proprie terre, altre risorse naturali e culturali e la proprietà intellettuale. Esse devono anche rispettare il principio del consenso libero, prioritario e informato da parte di popolazioni e comunità indigene a subire le conseguenze di progetti di sviluppo delle aziende. Le popolazioni e comunità indigene non devono essere private dei loro mezzi di sussistenza, né essere spostate dalle terre che occupano, secondo modalità contrarie alle disposizioni della Convenzione N.169. Inoltre, le imprese devono evitare di mettere in pericolo la salute, l'ambiente, la cultura e le istituzioni delle popolazioni e comunità indigene, nel contesto di progetti, tra cui la costruzione di strade all'interno o nei pressi di luoghi abitati dalle popolazioni e comunità indigene. Le multinazionali e le altre imprese devono riservare particolare attenzione alle situazioni in cui terre, risorse o diritti delle popolazioni indigene non sono state adeguatamente demarcate o definite.

(d) Le multinazionali e le altre imprese devono rispettare, tutelare e applicare i diritti di proprietà intellettuale in modo tale da contribuire alla promozione dell'innovazione tecnologica e al trasferimento e disseminazione della tecnologia, con reciproco vantaggio di produttori e utenti di sapere tecnologico, secondo modalità che conducono al benessere sociale ed economico, come la protezione della salute pubblica, e all'equilibrio fra diritti e doveri.

11. Le società multinazionali e le altre imprese non dovranno offrire, promettere, dare, accettare, condonare, esigere o trarre consapevole beneficio da donazioni a fini corruttivi o altri vantaggi impropri, né si dovrà da loro sollecitare od attendere donazioni a fini corruttivi o altri vantaggi impropri a beneficio di qualsivoglia governo, pubblico ufficiale, candidato a cariche elettive, membro delle forze armate o di sicurezza, o altri individui od organizzazioni. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno astenersi da qualsiasi attività che sostenga, solleciti od incoraggi gli stati o ogni altro ente a commettere abusi dei diritti umani. Inoltre esse dovranno compiere ogni sforzo per assicurare che i beni e i servizi che forniscono non siano usati per abusi dei diritti umani.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese devono migliorare la trasparenza delle loro attività per quanto concerne pagamenti a favore di governi e di pubblici funzionari; devono combattere apertamente la corruzione, l'estorsione e altre forme di corruzione, e cooperare con le autorità statali responsabili della lotta alla corruzione.

(b) Le multinazionali e le altre imprese non devono ricevere pagamenti, rimborsi o altri benefici in natura, senza l'approvazione del governo riconosciuto dello stato di provenienza di tali risorse.

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono assicurare che le informazioni fornite nei loro bilanci riflettano correttamente, in tutti gli aspetti materiali, la condizione finanziaria, i risultati delle operazioni e i flussi di denaro dell'attività economica.

12. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno rispettare i diritti economici, sociali e culturali al pari dei diritti civili e politici e contribuire alla loro realizzazione, in particolare il diritto allo sviluppo, a cibo ed acqua potabile adeguati, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggio adeguato, alla riservatezza personale, all'istruzione, alla libertà di pensiero, di coscienza, di religione, alla libertà di opinione ed espressione, e dovranno astenersi da azioni che ostacolano od impediscano la realizzazione di quei diritti.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese devono osservare gli standard che promuovono disponibilità, accesso, accettabilità e qualità del diritto alla salute, come stabilito, per esempio, nell'articolo 12 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, commento generale N. 14 sul diritto al perseguimento dei più alti standard di salute, adottato dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali e gli standard relativi stabiliti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

(b) Le multinazionali e le altre imprese devono osservare standard che promuovono la disponibilità di cibo in quantità e qualità sufficienti a soddisfare i bisogni alimentari giornalieri degli individui, che non contenga sostanze dannose, accettabile in una certa cultura, accessibile in modo sostenibile e che non interferisca con il godimento di altri diritti umani e conforme a standard internazionali, come l'articolo 11 del Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e il commento generale N. 12 sul diritto ad un'alimentazione adeguata, adottato dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali. Le multinazionali e le altre imprese devono inoltre osservare gli standard che salvaguardano il diritto all'acqua e che sono conformi al commento generale N. 15 adottato dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali sul diritto all'acqua.

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono inoltre rispettare gli standard che tutelano il diritto ad un alloggio adeguato, secondo quanto previsto dall'articolo 11 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e il commento generale N. 7, adottato dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali sul diritto ad un alloggio adeguato "sfratti forzati". Le multinazionali e le altre imprese non devono costringere individui, famiglie e/o altre comunità, contro la loro volontà, ad abbandonare case e/o terre occupate senza aver avuto la possibilità di ricorrere o aver accesso ad appropriate forme di tutela legale o di altro tipo, secondo il diritto internazionale dei diritti umani.

(d) Le multinazionali e le altre imprese devono rispettare standard internazionali che proteggono altri diritti economici, sociali e culturali e che sono conformi al Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e ai commenti generali relativi adottati dal Comitato sui diritti economici, sociali e culturali, prestando particolare attenzione all'attuazione delle norme enunciate nei paragrafi 16 (g) e (i).

(e) Le multinazionali e le altre imprese devono osservare standard che proteggono i diritti civili e politici e che sono conformi al Patto internazionale sui diritti civili e politici e i relativi commenti generali adottati dal Comitato diritti umani.

F. Obblighi riguardanti la tutela dei consumatori

13. Le società multinazionali e le altre imprese agiranno in conformità ad eque pratiche aziendali, di commercializzazione e pubblicitarie, e intraprenderanno tutti i passi necessari per assicurare la sicurezza e la qualità dei beni e dei servizi che forniscono, ivi compresa l'osservanza del principio di precauzione. Esse non produrranno, distribuiranno, commercializzeranno o pubblicheranno prodotti dannosi o potenzialmente dannosi per i consumatori.

Commento

(a) Le multinazionali e le altre imprese devono aderire agli standard internazionali relativi alle pratiche aziendali nel settore della concorrenza e della normativa anti-trust, come la serie di principi e regolamenti concordati in via multilaterale concernenti il controllo di pratiche aziendali restrittive dell'UNCTAD. Una multinazionale o altra impresa deve incoraggiare lo sviluppo e il mantenimento di un regime di concorrenza leale, trasparente e aperta. A tale scopo non stringerà accordi con imprese rivali, per fissare direttamente o indirettamente i prezzi, dividere territori o creare posizioni di monopolio.

(b) Le multinazionali e le altre imprese devono osservare standard internazionali per la tutela dei consumatori, come le Linee guida delle Nazioni Unite per la tutela dei Consumatori e i relativi standard internazionali per la promozione di specifici prodotti, come il Codice internazionale per la commercializzazione dei sostituti del latte materno, adottato dall'Assemblea Mondiale della Sanità e i Criteri etici per la promozione dei farmaci, dell'Organizzazione Mondiale della Sanità. Le multinazionali e le altre imprese devono garantire che tutte le indicazioni fornite dalle aziende siano verificabili indipendentemente, soddisfino livelli ragionevoli di veridicità, da un punto di vista legale, e non siano fuorvianti. Inoltre, le aziende non devono avere come target i bambini quando pubblicizzano prodotti potenzialmente pericolosi.

(c) Le multinazionali e le altre imprese devono garantire che tutti i beni e i servizi prodotti, distribuiti o posti sul mercato possano essere utilizzati per i fini dichiarati, siano sicuri per gli usi stabiliti e ragionevolmente prevedibili, non mettano in pericolo la vita o salute dei consumatori e siano regolarmente sottoposti a test e monitoraggio per verificare la loro conformità a questi standard, nel contesto di usi e abitudini ragionevoli. Esse devono aderire agli standard internazionali in materia per evitare variazioni nella qualità dei prodotti che avrebbero effetti dannosi sui consumatori, specialmente, negli stati che non dispongono di specifici regolamenti sulla qualità del prodotto. Esse devono inoltre rispettare il principio di precauzione quando hanno a che fare, per esempio, con una valutazione preliminare dei rischi che può indicare effetti inaccettabili sulla salute o l'ambiente. Inoltre, esse non devono utilizzare l'assenza di certezza scientifica come ragione per ritardare l'introduzione di misure efficaci rispetto ai costi che implicano, volte a prevenire tali effetti.

(d) Ogni informazione fornita da una multinazionale e da un'altra impresa sull'acquisto, uso, contenuto, conservazione, immagazzinamento e smaltimento dei suoi prodotti e servizi deve essere fornita in modo chiaro, comprensibile e molto visibile e nella lingua ufficialmente riconosciuta nel paese in cui sono commercializzati tali prodotti o servizi. Le multinazionali e le altre imprese, se necessario, devono, anche fornire informazioni su corretto riciclaggio, riutilizzo e smaltimento dei propri prodotti e servizi.

(e) In conformità con il paragrafo 15 (e), quando un prodotto è potenzialmente dannoso per il consumatore, le multinazionali e le altre imprese devono rendere pubbliche tutte le necessarie informazioni sui contenuti e possibili effetti dannosi dei loro prodotti attraverso etichette, pubblicità informativa e accurata e altri metodi appropriati. In particolare, esse devono informare se a causa di difetto, uso o uso improprio si può verificare un danno mortale o particolarmente grave. Le multinazionali e le altre imprese devono fornire informazioni appropriate su prodotti potenzialmente dannosi alle autorità competenti. Tali informazioni devono comprendere le caratteristiche dei prodotti o servizi che possono causare danno alla salute e sicurezza dei consumatori, lavoratori o altre persone e informazioni sulle restrizioni, avvertimenti e altre normative imposte da più paesi per quanto riguarda questi prodotti o servizi al fine della tutela della salute e della sicurezza.

G. Obblighi riguardanti la protezione dell'ambiente

14. Le società multinazionali e le altre imprese realizzeranno le proprie attività in conformità alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative ed alle politiche nazionali relative alla conservazione dell'ambiente dei paesi in cui esse operano, così come in conformità ai relativi accordi, principi, obiettivi, responsabilità e standard internazionali riguardo l'ambiente e i diritti umani, la salute e la sicurezza pubblica, la bioetica e il principio di precauzione, e in generale dovranno condurre le loro attività in modo da contribuire al più ampio obiettivo di uno sviluppo sostenibile.

Commento

a) Le società multinazionali ed altre imprese dovranno rispettare il diritto ad un ambiente pulito e sano alla luce del rapporto tra ambiente e diritti umani. In tale quadro considereranno inoltre il problema dell'equità tra le generazioni, gli standard ambientali internazionali generalmente riconosciuti, ad esempio in riferimento all'inquinamento dell'aria e dell'acqua, all'uso della terra, alla biodiversità e ai rifiuti tossici; e considereranno il più ampio obiettivo dello sviluppo sostenibile, cioè di uno sviluppo che soddisfi le necessità del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare le proprie.

(b) Le società multinazionali e le altre imprese saranno responsabili dell'impatto sull'ambiente e sulla salute umana di tutte le loro attività, ivi compresi tutti i prodotti e servizi che mettono in commercio, fino a includere imballaggi, trasporti, e sottoprodotti dei processi produttivi.

(c) Secondo quanto discende dal paragrafo 16 (i), in merito ai processi decisionali e su base periodica (preferibilmente annualmente o ogni due anni), le aziende multinazionali e le altre imprese valuteranno l'impatto delle loro attività sull'ambiente e sulla salute umana, con riferimento anche alle decisioni sulla localizzazione di una certa attività, alle operazioni estrattive di risorse naturali, alla produzione e vendita di prodotti o servizi e allo smaltimento, il trasporto, lo stoccaggio di rifiuti pericolosi o di sostanze tossiche. Le aziende multinazionali e le altre imprese dovranno garantire che il peso di eventuali conseguenze negative sull'ambiente non ricada su gruppi etnici, razziali, e socio/economici particolarmente vulnerabili.

(d) Le valutazioni prenderanno particolarmente in considerazione - fra l'altro - l'impatto delle attività programmate su determinati gruppi come minori, anziani, popolazioni e comunità indigene (con particolare riguardo alla loro terra e alle risorse naturali) e/o donne. Le aziende multinazionali e le altre imprese diffonderanno tempestivamente questi rapporti ed in modo che siano accessibili al Programma per l'ambiente delle Nazioni Unite (UNEP), all'ILO, agli altri organismi internazionali interessati, ai governi nazionali dei Paesi dove sono installate le imprese, al governo nazionale dove è situata la sede della società e ad altri gruppi interessati. I rapporti saranno anche accessibili all'opinione pubblica in generale.

(e) Le società multinazionali e le altre imprese rispetteranno il principio di prevenzione, ad esempio prevenendo o mitigando impatti negativi identificati nel corso di tutte le loro valutazioni. Esse rispetteranno inoltre il principio di precauzione nel caso di una valutazione preliminare dei rischi che indichi conseguenze inaccettabili sulla salute o sull'ambiente. Inoltre, esse non approfitteranno della mancanza di piena certezza scientifica per dilazionare l'introduzione di misure efficaci rispetto ai costi che comportano, allo scopo di prevenire tali effetti.

(f) Alla fine del ciclo di vita utile dei loro prodotti o servizi, le aziende multinazionali ed altre imprese dovranno garantire i mezzi adatti per raccogliere o disporre per la raccolta dei residui dei prodotti o dei servizi per il riciclaggio, il riuso e/o lo smaltimento ecologicamente responsabile.

(g) Le aziende multinazionali e le altre imprese assumeranno le necessarie iniziative nelle loro attività per ridurre i rischi di incidenti e danni all'ambiente, adottando le più avanzate tecnologie e le migliori pratiche di gestione. In particolare, esse useranno le migliori pratiche di gestione e le tecnologie più appropriate e metteranno i loro vari dipartimenti in grado di rispettare questi obiettivi ambientali tramite la condivisione di tecnologie, di conoscenze e di assistenza, oltre che mediante sistemi di gestione ambientale, bilanci di sostenibilità, e segnalazioni su rilasci possibili o effettivi di materiali tossici o pericolosi. Inoltre, esse educeranno e formeranno i lavoratori a far sì che rispettino questi obiettivi.

H. Misure generali di attuazione

15. Come passo iniziale verso l'attuazione di queste Norme, ciascuna società multinazionale o altra impresa dovrà adottare, diffondere e dare attuazione a regole operative interne conformi alle Norme. Inoltre, dovrà periodicamente stilare un rapporto in materia e prendere altre misure per la piena attuazione delle Norme e provvedere almeno alla pronta attuazione delle misure di tutela enunciate nelle Norme. Ciascuna società multinazionale o altra impresa dovrà applicare ed incorporare queste Norme nei contratti o negli accordi e relazioni con appaltatori, subappaltatori, fornitori, titolari di licenze, distributori o altre persone fisiche o giuridiche che stipulino un qualsiasi accordo con la società multinazionale o altra impresa, al fine di garantire il rispetto e l'attuazione delle Norme.

Commento

(a) Le società multinazionali e le altre imprese faranno opera di ampia diffusione di regole operative interne o di misure equivalenti oltre che di procedure di attuazione, e le metteranno a disposizione di tutti gli stakeholder interessati. Le regole interne o le misure equivalenti saranno comunicate in forma scritta e orale nelle lingue dei lavoratori, sindacati, appaltatori, subappaltatori, fornitori, titolari di licenze, distributori, altre persone fisiche o giuridiche che stipulano un contratto con le imprese multinazionali o altre imprese, oltre che nelle lingue dei clienti e di altri stakeholder nelle grandi imprese multinazionali o nelle altre imprese.

(b) A seguito della adozione e della diffusione di regole operative interne o di misure equivalenti le aziende multinazionali e le altre imprese – nell'ambito delle loro risorse e capacità - forniranno adeguata formazione ai loro dirigenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti in materia di comportamenti relativi alle Norme.

(c) Le aziende multinazionali e le altre imprese dovranno garantire che entreranno in rapporti di affari (compreso l'acquisto e la vendita) con appaltatori, subappaltatori, titolari di licenze, distributori, e altre persone fisiche o giuridiche il cui comportamento è regolato da queste Norme o da norme simili. Aziende multinazionali ed altre imprese che usino o considerino di entrare in rapporto di affari con appaltatori, subappaltatori, titolari di licenze, distributori, e altre persone fisiche o giuridiche che non rispettano le presenti Norme lavoreranno con loro in una prima fase per ridurre o eliminare le violazioni di queste Norme, ma se costoro non modificheranno i loro comportamenti, le imprese dovranno interrompere qualunque rapporto di affari.

(d) Le aziende multinazionali e le altre imprese perseguiranno la massima trasparenza delle loro attività rendendo note informazioni tempestive, affidabili e regolari riguardanti le attività della società, la struttura, la situazione finanziaria e i risultati ottenuti. Esse comuni-

cheranno la localizzazione dei propri uffici, delle filiali e delle fabbriche per far sì che sia possibile controllare che le aziende operano e i prodotti e i servizi sono realizzati in osservanza delle presenti Norme.

(e) Le aziende multinazionali e le altre imprese informeranno tempestivamente tutti coloro che possano essere coinvolti in situazioni, causate dalle aziende, che possano mettere in pericolo la salute, la sicurezza o l'ambiente.

(f) Ogni azienda multinazionale o altra impresa si sforzerà di migliorare continuamente la progressiva applicazione delle presenti Norme.

16. Le società multinazionali e le altre imprese saranno soggette a monitoraggio e verifica periodici riguardo l'applicazione delle Norme da parte delle Nazioni Unite e di altri organismi internazionali e nazionali già esistenti o ancora da creare. Tale monitoraggio sarà trasparente ed indipendente e prenderà in considerazione elementi forniti dagli stakeholder (comprese le organizzazioni non governative) ed elementi risultanti da denunce di violazioni di queste Norme. Inoltre, le società multinazionali e le altre imprese dovranno condurre periodiche valutazioni dell'impatto delle proprie attività sui diritti umani secondo queste Norme.

Commento

(a) Le presenti Norme saranno monitorate e attuate mediante la spiegazione e l'interpretazione di standard intergovernativi, regionali, nazionali e locali relativi al comportamento delle aziende multinazionali e delle altre imprese.

(b) Gli organismi delle Nazioni Unite coinvolti nei trattati sui diritti umani delle Nazioni Unite dovrebbero controllare l'attuazione di queste norme attraverso l'introduzione degli obblighi di rapporti integrativi per gli stati e l'adozione di commenti e raccomandazioni generali che interpretino gli obblighi derivanti dai trattati. Le Nazioni Unite e le sue agenzie specializzate dovrebbero anche controllare l'attuazione usando le Norme come criterio di scelta per gli acquisti di prodotti e servizi delle società multinazionali o altre imprese con le quali sviluppare forme di collaborazione sul campo. I relatori speciali per paese e le procedure tematiche della Commissione per i diritti umani delle Nazioni Unite dovrebbero controllare l'attuazione utilizzando le Norme e gli altri standard internazionali ad esse collegati per esprimere le loro preoccupazioni su azioni di aziende multinazionali o altre imprese nell'ambito dei loro rispettivi mandati. La Commissione per i diritti umani dovrebbe valutare la possibilità della istituzione di un gruppo di esperti, un relatore speciale, o un gruppo di lavoro della Commissione al fine di ricevere informazioni e adottare azioni appropriate quando le aziende si comportano in contrasto con le Norme. La Sottocommissione sulla Tutela e la Promozione dei Diritti Umani ed il Gruppo di Lavoro relativo dovrebbero anche monitorare il rispetto delle Norme e lo sviluppo delle migliori pratiche raccogliendo le informazioni da organizzazioni non governative, sindacati, individui, e altri soggetti, offrendo altresì alle imprese la possibilità di controbattere. Inoltre, la Sottocommissione, il suo Gruppo di lavoro e gli altri organi delle Nazioni Unite sono invitati a sviluppare ulteriori tecniche per attuare e monitorare le presenti Norme e altri meccanismi efficaci, e ad assicurare la consultazione di Organizzazioni non governative, sindacati, individui o altri.

(c) Le organizzazioni sindacali sono incoraggiate a utilizzare le Norme come base per negoziare contratti con le aziende multinazionali e le altre imprese e controllarne il rispetto. Le organizzazioni non governative sono parimenti incoraggiate a usare le Norme come base per le loro richieste in merito alla condotta delle aziende multinazionali ed altre imprese e a controllarne il rispetto. Inoltre, il controllo potrebbe essere effettuato usando le Norme come benchmark di iniziative di investimento etico e per altri parametri di riferimento. Le Norme dovrebbero anche essere controllate attraverso gruppi ad hoc operanti a livello settoriale.

(d) Le aziende multinazionali e le altre imprese assicureranno la trasparenza dei controlli ad esempio rendendo disponibile agli stakeholder l'accesso agli stabilimenti oggetto di osservazione, alle misure correttive adottate e ad altri elementi critici emergenti dal monitoraggio. Esse assicureranno inoltre che ogni controllo sia condotto in modo da ottenere e includere contributi da tutti gli stakeholder coinvolti. Ancora, si adopereranno per esten-

dere la possibilità di tale monitoraggio, per quanto possibile, anche ai loro appaltatori, subappaltatori, titolari di licenze, distributori e qualunque altra persona fisica o giuridica con cui abbiano concluso accordi di qualunque tipo.

(e) Le aziende multinazionali e le altre imprese assicureranno sistemi regolari e confidenziali attraverso i quali i lavoratori possano presentare reclami in merito alle violazioni delle presenti Norme. Esse faranno il massimo per mettere a conoscenza di chi ha presentato il reclamo tutte le azioni intraprese a seguito dei risultati dell'inchiesta interna effettuata in merito. Inoltre, esse non applicheranno provvedimenti disciplinari o punizioni o altre azioni contro i lavoratori che presentano reclami o che esprimono lagnanze circa violazioni delle presenti Norme da parte di qualunque azienda.

(f) Le aziende multinazionali e le altre imprese che riceveranno reclami di violazioni delle presenti Norme terranno conto in apposito registro di ogni reclamo e faranno in modo di ottenere una inchiesta indipendente sul caso o faranno richiesta in merito alle competenti autorità. Esse seguiranno attentamente l'avanzamento delle indagini facendo pressioni perché si concludano con successo e prenderanno misure concrete per evitare che si ripetano casi come quelli denunciati.

(g) Ogni società multinazionale o altra impresa si impegnerà in una valutazione annuale o periodica della propria conformità alle Norme, prendendo in considerazione, e anzi stimolando, i commenti delle comunità e delle persone indigene per determinare come meglio rispettare i loro diritti. I risultati della valutazione saranno a disposizione degli stakeholder come accade per il rapporto annuale a cura delle società multinazionali o delle altre imprese.

(h) Le valutazioni che rivelino una conformità alle Norme inadeguata comprenderanno piani d'azione o interventi correttivi o di risarcimento che le società multinazionali o le altre imprese metteranno in cantiere secondo quanto previsto dalla Norme. Si veda anche il paragrafo 18.

(i) Prima che una società multinazionale o altra impresa dia inizio a un progetto o a un'iniziativa, essa studierà, nei limiti delle proprie risorse e capacità, l'impatto del progetto sui diritti umani alla luce delle Norme presenti. La dichiarazione che ne conseguirà dovrà comprendere una descrizione dell'intervento, la sua giustificazione, i vantaggi previsti, un'analisi dell'impatto sui diritti umani in rapporto all'intervento, un'analisi delle ragionevoli alternative all'intervento e un'identificazione delle modalità per ridurre ogni conseguenza negativa sui diritti umani. Una società multinazionale o altra impresa renderà disponibili i risultati di tale studio agli stakeholder e da essi accoglierà eventuali reazioni e suggerimenti.

17. Gli Stati dovrebbero costruire e rafforzare il necessario quadro giuridico ed amministrativo che garantisca l'attuazione delle Norme e delle altre leggi nazionali ed internazionali in materia da parte delle società multinazionali e delle altre imprese

Commento

(a) I governi dovrebbero favorire l'attuazione e il monitoraggio dell'uso delle Norme, ad esempio rendendole ampiamente disponibili e utilizzandole come modello per la normativa e le disposizioni amministrative in merito alle attività di qualunque impresa operi nel paese e anche attraverso il ricorso a ispezioni sul lavoro, difensori civici, commissioni nazionali sui diritti umani e altri meccanismi sui diritti umani a livello nazionale.

18. Le società multinazionali e le altre imprese dovranno offrire sollecito, effettivo ed adeguato indennizzo a quelle persone, entità e comunità che siano state negativamente colpite dalla mancata osservanza di queste Norme, mediante, tra l'altro, indennizzo, restituzione, risarcimento e ripristino per qualsiasi danno procurato o proprietà sottratta. In relazione alla determinazione dei danni per quanto riguarda sanzioni penali, e sotto ogni altro aspetto, queste Norme verranno applicate da corti nazionali e/o tribunali internazionali, secondo quanto previsto dal diritto nazionale ed internazionale.

19. Nulla in queste Norme potrà essere interpretato nel senso di diminuire, restringere o influenzare negativamente gli obblighi degli Stati in tema di diritti umani previsti dal diritto nazionale ed internazionale, né potranno le Norme essere interpretate nel senso di diminuire, restringere o influenzare negativamente norme più protettive dei diritti umani, né potranno essere interpretate nel senso di diminuire, restringere o negativamente influenzare altri obblighi o responsabilità delle società multinazionali e delle altre imprese in campi diversi da quello dei diritti umani.

Commento

(a) Questa clausola limitativa mira a garantire che le società multinazionali e le altre imprese adottino la condotta che meglio tutela i diritti umani, che si trovi in queste Norme o in altre fonti. Se nel diritto nazionale o internazionale, o nelle pratiche seguite nel settore d'interesse, emergono o vengono riconosciuti standard più protettivi, saranno questi ultimi ad essere adottati. Questa clausola limitativa è redatta sul modello di altre clausole limitative presenti in documenti quali la Convenzione sui diritti dell'infanzia (art. 41). Questa disposizione e riferimenti simili nelle Norme al diritto nazionale ed internazionale si fondano anche sulla Convenzione di Vienna sul diritto dei trattati (art. 27) nel senso che non è consentito a uno stato invocare le disposizioni della propria legislazione interna a giustificazione del mancato rispetto di un trattato, delle Norme o di altre normative internazionali.

(b) Le società multinazionali e le altre imprese sono invitate ad esprimere il loro impegno a rispettare, assicurare il rispetto, prevenire gli abusi, e promuovere i diritti umani riconosciuti internazionalmente tramite l'adozione di regole operative interne che siano ancora più legate alla promozione e tutela dei diritti umani di quelle contenute in queste Norme.

F. Definizioni

20. L'espressione "società multinazionale" si riferisce ad un'entità economica operante in più di un paese o a un raggruppamento di entità economiche operanti in due o più paesi - quale che sia la loro forma legale, sia nel paese d'origine sia nel paese in cui si svolge l'attività, e sia che le si consideri individualmente o collettivamente

21. L'espressione "altra impresa" comprende qualsiasi entità imprenditoriale, indipendentemente dalla natura internazionale o interna delle sue attività, e può riferirsi a una società multinazionale, un appaltatore, subappaltatore, fornitore, titolare di licenze o distributore; comprende la struttura azionaria, di partecipazione in nome collettivo o altra forma legale usata nell'atto costitutivo; e la natura dell'assetto proprietario. Queste Norme dovranno essere ritenute applicabili, nella pratica, quando l'impresa ha una qualche relazione d'affari con una società multinazionale, quando l'impatto delle sue attività non è interamente locale, o quando le attività comportino violazioni del diritto alla sicurezza come indicato nei paragrafi 3 e 4.

22. Il termine "stakeholder" (parte interessata) comprende azionisti, altri proprietari, lavoratori e loro rappresentanti, come pure qualsiasi altro individuo o gruppo che sia toccato dalle attività delle società multinazionali o di altre imprese. Il termine "stakeholder" andrà interpretato funzionalmente alla luce degli obiettivi di queste Norme e comprenderà parti interessate indirette quando i loro interessi sono o saranno sostanzialmente toccati dalle attività della società multinazionale o altra impresa. In aggiunta alle parti direttamente toccate dalle attività delle imprese, gli stakeholder possono comprendere parti che sono indirettamente toccate dalle attività delle società multinazionali o di altre imprese come gruppi di consumatori, clienti, governi, comunità vicine, popoli e comunità indigene, organizzazioni non governative, istituti di credito pubblici e privati, fornitori, associazioni professionali ed altre.

23. Le espressioni "diritti umani" e "diritti umani internazionali" comprendono i diritti civili, culturali, economici, politici e sociali come sono enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, nel Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici e nel Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali come anche in altri trattati sui diritti umani, nonché il diritto allo sviluppo e i diritti riconosciuti dal diritto umanitario internazionale, dal diritto internazionale dei rifugiati, dal diritto internazionale del lavoro, e da altri strumenti pertinenti adottati nell'ambito del sistema delle Nazioni Unite.



Amnesty International
SEZIONE ITALIANA

via Giovanni Battista De Rossi 10 - 00161 Roma
Tel. 0644901 - Fax064490222 - c.c.p.552.000
internet:<http://www.amnesty.it> - e-mail:info@amnesty.it