

I sette temi della responsabilità sociale. Terzo capitolo: rapporti e condizioni di lavoro

di Stefano Sibilio

Continua il percorso di approfondimento della UNI ISO 26000. I sette temi fondamentali sono:

- 6.2 governo dell'organizzazione (già trattato in U&C n° 1 gennaio/febbraio 2011);
- 6.3 diritti umani (già trattato in U&C n° 2 marzo 2011);
- 6.4 rapporti e condizioni di lavoro;
- 6.5 l'ambiente;
- 6.6 corrette prassi gestionali;
- 6.7 aspetti specifici relativi ai consumatori;
- 6.8 coinvolgimento e sviluppo della comunità.

In questo articolo affrontiamo il terzo: rapporti e condizioni di lavoro. I successivi temi sui prossimi numeri di U&C.

“Rapporti e condizioni di lavoro” è l'espressione scelta dalla Commissione Tecnica UNI “Responsabilità sociale delle organizzazioni” per tradurre in italiano l'inglese “labour practices”, ovvero l'insieme di tutti gli aspetti, le prassi e le condizioni relative al mondo del lavoro, terzo tema fondamentale della UNI ISO 26000.

Appare superfluo evidenziare la rilevanza del tema del lavoro nei delicati equilibri sociali del mondo moderno, come appare altrettanto scontato, per la realtà italiana, fare immediato riferimento all'articolo 1 della nostra Costituzione che recita che “l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro”. Nell'affrontare questo tema si rendono necessarie quindi alcune premesse. Da un lato la constatazione che il tema del lavoro nel nostro Paese risulta particolarmente regolamentato e che la norma ISO 26000 nasce per fornire una guida sulle condizioni di lavoro anche e soprattutto in quelle realtà che si presume siano molto diverse dalla nostra. Dall'altro lato, si è però già sottolineato, nel precedente approfondimento sui diritti umani, quanto possa essere rischioso credere che l'Italia sia immune dai moniti lanciati dalla norma su questo tema, tenendo anche conto che uno dei fondamenti della responsabilità sociale, partendo dal riconoscimento del rispetto della legge quale base irrinunciabile (uno dei principi è proprio quello della legalità), è l'invito ad andare oltre la mera applicazione della legge.

Entrando nel merito della trattazione del tema da parte della UNI ISO 26000, è bene ribadire innanzitutto che, nel punto 6.3 della norma dedicato ai diritti umani, sono già stati presentati i principi fondamentali e i diritti sul lavoro. Ed il punto 6.4 della norma riparte proprio da lì, con la descrizione dell'ILO, l'*Organizzazione Internazionale del Lavoro*, nel box 8, e con una descrizione sul ruolo dei Governi. Spetta infatti ad essi la responsabilità di assicurare un trattamento giusto ed equo per i lavoratori, definendo una legislazione coerente con la *Dichiarazione universale dei diritti umani* e con le *Convenzioni ILO* e sviluppando e finanziando sistemi di ispezione del lavoro. Viene sottolineato, inoltre, che le organizzazioni statali hanno gli stessi doveri dei datori di lavoro di tipo privato nel tutelare rapporti e condizioni di lavoro per i lavoratori del comparto pubblico. Altra precisazione im-

portante è che il testo di tutto questo punto della norma si riferisce non soltanto ai dipendenti delle organizzazioni, ma riguarda le prassi e le condizioni di lavoro sia per quello svolto all'interno dell'organizzazione, sia per il lavoro svolto all'esterno della stessa ma per suo conto, così come per tutte le forme di lavoro in subappalto.

Vengono quindi presentati tutti gli aspetti correlati ai rapporti di lavoro tra lavoratori ed organizzazioni, ed alle relative condizioni di lavoro: assunzione e promozioni, procedure disciplinari e controversie, trasferimenti e ricollocazioni, cessazione del rapporto di lavoro, formazione e sviluppo delle competenze, salute, sicurezza e igiene sul posto di lavoro, orario e remunerazione, riconoscimento delle organizzazioni sindacali e contrattazione collettiva, dialogo sociale e consultazione tripartita, questioni sociali relative all'occupazione.

Infine, per l'aspetto specifico della promozione e creazione di nuova occupazione e dello sviluppo delle competenze sul territorio, come componente essenziale dello sviluppo economico e sociale della comunità locale, la norma rimanda al punto 6.8 che riguarda proprio il coinvolgimento e lo sviluppo della comunità.

Nell'esaminare i citati aspetti specifici di questo tema della UNI ISO 26000, è difficile non pensare al dibattito così acceso in Italia sui rapporti di lavoro, su forme contrattuali sempre nuove, sul nodo della precarietà, sui problemi della rappresentanza, sui contratti nazionali di categoria, ecc. Così come, riguardo alle condizioni di lavoro, è difficile dimenticare gli implacabili dati statistici dell'INAIL sugli infortuni sul lavoro, che periodicamente dimostrano che il nostro Paese ha ancora tanta strada da fare. E' un tema, questo, certamente molto caro anche al nostro Presidente della Repubblica, che ha spesso fatto appello a tutte le componenti sociali, sottolineando che “l'incolumità e la salute dei lavoratori costituiscono valori primari per la società e la loro tutela è interesse non solo del singolo lavoratore, ma di tutta la collettività. Dobbiamo perseguire con impegno una politica sistematica e continua di prevenzione e promozione della salute nei luoghi di lavoro, ispirata a una cultura della legalità e della sicurezza e basata su una costante e forte vigilanza sul rispetto delle norme e delle condizioni di lavoro”.

Il tema si presenta quindi di grandissima attualità e concretezza anche per le organizzazioni del nostro Paese ed appare pertanto come un tema di interesse diffuso e condiviso tra tutti gli attori del sistema economico e sociale.

Riguardo alle condizioni di lavoro, la norma si concentra sulla salute e la sicurezza sul lavoro, aspetto specifico ben noto e diffuso, già affrontato in altre norme tecniche. Come nelle premesse e negli obiettivi della UNI ISO 26000, non viene fornito un modello gestionale per la sicurezza sul lavoro o dei requisiti applicativi, pur citando diverse iniziative nell'apposita appendice informativa, ma vengono ricordati i principi che regolano la gestione della salute e della sicurezza, partendo dai controlli: eliminazione, sostituzione, controlli tecnici e amministrativi, procedure di lavoro e dispositivi di protezione individuale. Un intero riquadro, il box 9, è poi dedicato ai comitati misti lavoratori/direzione per la salute e la sicurezza sul lavoro, in quanto il tema dipende anche dal coinvolgimento dei lavoratori.

Trattando di condizioni di lavoro, la norma non si limita al pericolo di infortunio, ma cita anche i pericoli psicosociali nel luogo di lavoro, che contribuiscono o conducono a stress e malattia. Anche il tema dello stress lavoro-correlato è in questi mesi oggetto di un attento lavoro di redazione di un rapporto tecnico informativo da parte della Commissione UNI “Ergonomia”.

Tornando invece ai rapporti di lavoro, la UNI ISO 26000 risulta molto chiara nell'affermare il principio di legalità sul lavoro e nel mettere al bando qualsiasi forma di lavoro “nero”. E il testo è altrettanto chiaro e diretto nei confronti dei rapporti di lavoro occasionali o temporanei, raccomandando di evitare il ricorso eccessivo a tali forme di oc-



occupazione, a meno di lavorazioni a breve termine o stagionali. Si pone poi l'accento sulle possibili conseguenze negative sull'occupazione di operazioni quali chiusure di aziende, cessioni, delocalizzazioni, licenziamenti, e sull'importanza (come già per gli altri temi) di applicare la "necessaria diligenza" nei rapporti con appaltatori ed intermediari, e nella sfera di influenza in generale, per permettere la promozione e l'adozione diffusa di rapporti e condizioni di lavoro responsabili. E' un concetto molto radicato nel testo della norma, in quanto si ritiene che responsabilità sociale implichi non solo un sistema di valori, ma anche l'impegno a trasmettere tali valori ad altri soggetti in modo da contribuire ad un circuito virtuoso.

Infine una particolare attenzione alle multinazionali e, più in generale, alle aziende che investono all'estero, raccomandando di promuovere occupazione locale e sviluppo. In una recente riunione della Commissione Tecnica UNI "Responsabilità sociale delle organizzazioni", si è discusso proprio delle strette relazioni tra norma ISO e linee guida per le imprese multinazionali redatte dall'OCSE, grazie alla disponibilità del Punto di Contatto Nazionale per la diffusione in Italia di tali linee guida, ampiamente citate nella norma stessa.

Tra gli altri aspetti specifici del tema dei rapporti di lavoro, merita poi un accenno l'aspetto della protezione sociale, l'insieme di garanzie e tutele in caso di infortuni sul lavoro, malattia, disoccupazione, disabilità, così come la protezione della maternità e la conciliazione di vita privata e lavoro. In effetti nella norma il tema del lavoro viene dichiaratamente trattato come una delle principali leve per lo sviluppo umano, richiedendo alle organizzazioni di porre la giusta considerazione alle esigenze del lavoratore, non soltanto per metterlo nelle condizioni di garantire la massima produttività, ma anche per contribuire allo sviluppo della società. In questo senso, il dialogo sociale è uno strumento indispensabile per garantire la consultazione tra le tre anime del mondo del lavoro: datori di lavoro, lavoratori e Governi. Attraverso il dialogo sociale è possibile contribuire a fissare i princi-

pi di partecipazione e democraticità, che si possono poi riflettere positivamente nella vita sociale. Ed è possibile prevenire e ridurre i contenziosi, le dispute, o banalmente le incomprensioni tra lavoratori e datori di lavoro.

Per queste ragioni la norma invita le organizzazioni a non ostacolare i lavoratori che aderiscono al sindacato, e ad evitare di creare discriminazioni, attraverso ritorsioni o minacce ed in generale attraverso un'atmosfera di intimidazione e paura. Atmosfera che, se anche non sfociasse nell'illegalità, certamente non contribuisce a promuovere responsabilità sociale né a creare un ambiente stimolante e produttivo, diventando, tra l'altro, controproducente anche rispetto agli obiettivi di business dell'organizzazione.

L'ultimo aspetto specifico, trattato in questo tema della UNI ISO 26000, è poi dedicato allo sviluppo delle risorse umane ed alla formazione sul luogo di lavoro, indispensabile per consentire a tutti i lavoratori l'accesso allo sviluppo delle competenze, alla formazione e all'apprendistato, e le giuste opportunità di carriera.

Stefano Sibilio

UNI - Membro della delegazione italiana ai lavori ISO Social Responsibility

THE SEVEN CORE SUBJECTS OF SOCIAL RESPONSIBILITY. CHAPTER THREE: LABOUR PRACTICES

Labour practices means the totality of all aspects, practices and conditions relating to employment, the third core subject of ISO 26000.

In this chapter are also presented all the aspects related to labor relations between workers and organizations, and the related working conditions. More details in this article.