

## CAPITOLO I

### Principi e valori

#### I.1.1 Rendicontazione sociale e coinvolgimento degli stakeholder

Gabriele Guglielmi

Nel 2011 la Commissione europea ha definito la RSI come “responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società”. Essere responsabili di qualcosa vuol dire che si deve rendere conto delle conseguenze delle proprie azioni. La RSI, pertanto, è il modo in cui un’impresa affronta il proprio impatto sulla società, per esempio le ripercussioni che le proprie attività hanno sull’ambiente o sulle persone. Fra le tematiche normalmente prese in considerazione nella responsabilità sociale troviamo il modo in cui le attività di un’impresa interessano i diritti umani, i lavoratori, lo Stato di diritto, la comunità e l’ambiente.

La RSI riguarda l’integrazione di un comportamento responsabile nelle attività e funzioni quotidiane dell’impresa. Le azioni filantropiche o di beneficenza non possono da sole compensare comportamenti che influiscono negativamente sugli altri.

I soggetti interessati sono persone o organizzazioni con ‘interessi’ sui quali può incidere il comportamento di un’impresa. Talvolta sono denominati anche “parti interessate”. Possiamo considerare soggetti interessati di un’impresa i dipendenti, nonché altri lavoratori sui cui posti o condizioni di lavoro influisce, o potrebbe influire, tale impresa. Anche i sindacati sono soggetti interessati di imprese specifiche, nonché di interi settori.

Lo sviluppo sostenibile è strettamente correlato con la RSI in quanto non è che un altro modo per descrivere l’ampio interesse della società.

**La Confederazione Europea dei Sindacati (CES) ha elaborato un toolkit dal titolo “Responsabilità Sociale delle Imprese”, per (in)formare i sindacalisti in merito agli strumenti, i principi ed i regolamenti europei e internazionali in materia di RSI.**

La **Confederazione Europea dei Sindacati (CES)** insiste sul fatto che:

- la RSI debba essere uno sforzo costante, non un’attività di pubbliche relazioni;
- la RSI non debba rappresentare un modo per evitare il dialogo con i lavoratori organizzati sindacalmente, né un’alternativa alla legislazione sul lavoro e alla contrattazione collettiva; la RSI non sostituisce il dialogo sociale, bensì vi contribuisce e lo integra;
- per i lavoratori, il primo punto che la RSI deve prendere in considerazione è la qualità delle relazioni industriali all’interno di un’impresa; sarebbe infatti una contraddizione se un’impresa venisse considerata ‘socialmente responsabile’ pur non rispettando i diritti dei lavoratori o non applicando il contratto collettivo; -

un'impresa può vantare pubblicamente il proprio comportamento responsabile solamente se al suo interno ha già applicato i massimi standard;

- i sindacati devono sostenere che l'impegno a favore delle attività di RSI è un modo per fronteggiare gli impatti negativi tanto di multinazionali quanto di PMI, in qualsiasi paese del mondo siano attive.

Per la CES, le prassi aziendali responsabili includono quanto segue:

- a) rispetto per i diritti umani dei lavoratori, compreso il diritto di costituire sindacati o di iscriversi a uno di essi, di contrattare e di scioperare;
- b) promozione della partecipazione dei lavoratori mediante "autentiche" procedure di informazione e consultazione, compresi i Comitati aziendali europei e gli organi delle Società europee (SE), comitati sviluppo delle competenze professionali e della formazione lungo tutto l'arco della vita per i lavoratori;
- c) rispetto dei diritti alla salute e alla sicurezza, promozione di elevati standard di salute e sicurezza e adozione di misure preventive in tutta la catena di approvvigionamento;
- d) promozione dell'uguaglianza di genere;
- e) buone relazioni industriali, inclusa la ricerca di modalità di collaborazione fra le parti sociali, soprattutto per il miglioramento del dialogo sociale teso ad anticipare e gestire i cambiamenti e le ristrutturazioni;
- f) miglioramento della qualità del lavoro lungo tutta la catena di approvvigionamento;
- g) rispetto dei diritti e sostegno all'occupazione di gruppi vulnerabili, quali giovani, disabili e immigrati.

A livello dell'UE, il dialogo sociale consiste nel processo di negoziazione tramite il quale lavoratori e datori di lavoro giungono a un accordo per collaborare in materia di politiche e attività. Il dialogo sociale europeo, in quanto previsto esplicitamente nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articoli 154 e 155), è un elemento fondamentale del modello sociale europeo, e comprende discussioni, negoziazioni e azioni congiunte intraprese dalle parti sociali europee.

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), il dialogo sociale include ogni genere di negoziazione, consultazione o anche semplice scambio di informazione tra i rappresentanti di amministrazioni pubbliche, datori di lavoro e lavoratori su questioni di interesse comune riguardanti la politica economica e sociale. Il dialogo sociale rappresenta lo strumento più idoneo per promuovere migliori condizioni di vita e di lavoro e una maggiore giustizia sociale; permette di migliorare la governance in molti campi; è importante in ogni sforzo teso a migliorare la produttività e l'efficienza di imprese e settori, nonché a perseguire un'economia più efficiente e giusta. In tal modo, il dialogo sociale contribuisce a una società più equa e stabile [\[Link\]](#)

La rendicontazione della RSI potrebbe servire ad aumentare la trasparenza in tutte le catene di approvvigionamento mondiali.

Le relazioni di RSI devono includere quanto segue:

- condizioni di impiego e di lavoro nell'intera impresa – e un'analisi di “due diligence” rispetto alle condizioni di lavoro nella sua catena di approvvigionamento e nelle sue relazioni commerciali;
- opportunità per la partecipazione dei lavoratori – informazione, consultazione e partecipazione;
- le misure adottate per sostenere l'occupazione degli appartenenti a gruppi svantaggiati;
- le misure adottate per contribuire a sostenere l'equilibrio fra attività professionale e vita personale

Il modo migliore per aumentare la sensibilizzazione e l'impegno è di coinvolgere i lavoratori nelle attività e politiche di RSI dell'impresa:

- Istituzione di una rete fra le federazioni e confederazioni internazionali e i sindacati locali per garantire che la RSI sia recepita e affrontata in tutte le operazioni e la catena di approvvigionamento dell'organizzazione.
- I sindacati possono assicurare un importante ed efficace ruolo di controllo in merito all'attuazione della RSI – p.es. mediante la partecipazione al processo di verifica delle condizioni di lavoro.
- In quanto soggetti interessati, i sindacati svolgono un ruolo cruciale nell'elaborazione, convalida e attuazione della RSI.

“Dobbiamo insistere sul fatto che i lavoratori e i loro rappresentanti non sono soggetti interessati come tutti gli altri, in quanto si trovano all'interno dell'impresa. I sindacati, quindi, sono in una posizione speciale per quanto riguarda la RSI. Possono esserci discussioni con altri soggetti interessati, consultazioni e relazioni, ma non una negoziazione come avviene con la contrattazione collettiva.” (CGIL-CISL-UIL, Italia)

“Per essere utili e credibili, gli strumenti della RSI (Carta, accordi quadro, rendicontazione e così via) devono essere integrati da verifiche, risorse e meccanismi di controllo. È essenziale disporre delle risorse per comprendere e monitorare gli impegni della direzione aziendale.” (FSESP<sup>1</sup>)

Una delle maggiori difficoltà correlate al bilancio sociale di un'organizzazione è che questa potrebbe pubblicare una serie di ‘notizie e storie buone’ tralasciando invece di affrontare il

---

<sup>1</sup> Ora EPSU European Public Service Union.

proprio impatto negativo, che ha una maggiore importanza sia per l'organizzazione stessa che per i suoi soggetti interessati (compresi dipendenti/lavoratori e movimento sindacale). Di conseguenza, è fondamentale che il bilancio sociale accordi la giusta attenzione alla rendicontazione delle questioni più importanti ('aspetti materiali', definiti qui sotto). Gli aspetti materiali sono quelli che rispecchiano il significativo impatto di un'organizzazione sulle questioni economiche, ambientali e sociali; oppure che influiscono sensibilmente sulle valutazioni e decisioni dei soggetti interessati. [GRI]

#### CHE COS'È UNO STANDARD?

L'interesse suscitato dalla RSI ha fatto nascere numerosi standard alcuni dei quali sono utili anche "alla attività" dei sindacalisti. Il criterio più importante per classificare i vari standard è se sono stati elaborati da un'organizzazione governativa o intergovernativa autorevole. Per autorevole, in questo caso, si intende che gli standard rientrano nel mandato o nelle competenze dell'organizzazione. Questi standard potrebbero essere giuridicamente vincolanti oppure raccomandazioni su quanto costituisce un buon comportamento da parte di un'impresa. La possibilità di rilevare e comparare i comportamenti aziendali con la medesima "griglia", si è rilevata fondamentale in una attività quale quella svolta da Open Corporation.

In materia di RSI, i più importanti e autorevoli standard internazionali per il comportamento delle imprese sono i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, le Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali e la Dichiarazione dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale.

L'interesse nella RSI ha avuto come risultato un aumento vertiginoso degli standard privati elaborati da imprese, organizzazioni imprenditoriali quali associazioni di settore o di categoria, imprese in collaborazione con ONG e (talvolta) sindacati. Non sempre questi standard contengono gli elementi giusti, soprattutto per quanto riguarda le prassi lavorative e i diritti umani. In molti casi, gli standard reinterpretono o ridefiniscono aspettative di comportamento responsabile già stabilite e talvolta sono utilizzati per far sembrare che un'impresa abbia obblighi e responsabilità minori di quanto abbia in realtà. Soltanto pochi standard, compresi quelli che trattano le prassi lavorative, citano l'importanza dei sindacati o di un buon livello nelle relazioni industriali.

I due standard privati più importanti anche per i sindacati sono le Linee Guida ISO 26000 sulla responsabilità sociale e le Linee Guida per il bilancio di sostenibilità della Global Reporting Initiative GRI. Entrambi questi standard sono stati messi a punto attraverso un

autentico approccio con “molteplici soggetti interessati”, fra cui un significativo apporto dei sindacati. Ma soprattutto, questi due standard hanno una notevole influenza e sono stati adottati in maniera considerevole.

Gli standard riguardanti il comportamento diretto di un'impresa, relativamente alle sue attività e al suo impatto, sono talvolta denominati standard sulle prestazioni, mentre quelli concernenti i processi utilizzati dalle imprese per affrontare le proprie responsabilità vengono definiti anche standard sui processi.

### **I.1.2 Dialogo sociale e contrattazione collettiva**

Gabriele Guglielmi

L'azienda in osservazione:

- quali relazioni intrattiene con le Organizzazioni Sindacali a livello Globale, a livello Europeo e nei singoli Paesi dove opera, siano essi in Europa oppure nel terzo mondo?
- ha sottoscritto accordi con le GUFs? Ha un accordo CAE o SE sottoscritto anche dalle ETUFs o dai sindacati nazionali loro affiliati? Tali accordi sono pubblici?
- negozia contratti collettivi nei paesi dove opera?
- ha istanze pendenti presso i punti di contatto nazionali previsti dalle linee guida OCSE?
- ha sentenze di condanna passate in giudicato per attività contro il sindacato?
- quali organismi ha per informare, consultare e far partecipare i lavoratori e i sindacati?
- in quale percentuale i dipendenti sono iscritti ai sindacati?

Questa lista di domande rappresenta le principali linee di condotta prese in esame da Open Corporation su tali tematiche e alle quali si aggiungono domande specifiche sulle condizioni di lavoro che esaminano: dai rischi di infortuni alla dimensione quali-quantitativa della formazione professionale; dalla tipologia del rapporto di lavoro ai benefit aggiuntivi erogati contrattualmente o unilateralmente.

### **I.1.3. Dimensione e trasparenza finanziaria**

Anna Maria Romano

Nella letteratura la gestione finanziaria viene frequentemente definita come il complesso di decisioni ed operazioni volte a reperire ed impiegare il capitale in impresa. Analizzare l'attività di un gruppo multinazionale in questo senso ha lo scopo di fornire un quadro

generale delle strategie di governo societario e dei principi della governance dell'impresa in tema di scelte di localizzazione degli investimenti, di impiego delle opzioni reali nei processi di capitalizzazione e politica degli investimenti internazionale, di determinanti del rischio di cambio, di effetti del rischio politico sul costo del capitale, di utilizzo delle operazioni di fusioni ed acquisizioni transfrontaliere, di ottimizzazione fiscale. Di come, cioè, la multinazionale si compone, si muove territorialmente alla ricerca di capitali e condizioni produttive e fiscali ritenute più vantaggiose in termini di profitto. E di individuare e prevedere gli effetti sui diversi stakeholders di tali politiche, con uno sguardo attento in modo particolare al lavoro.

Quello che ci interessa in questa parte dell'analisi, non è determinare se i bilanci sono legalmente corretti, ma evincere dai numeri e dalla loro presentazione pubblica, indicazioni sulla trasparenza della governance e dell'agire di impresa.

Ogni operazione può essere compiuta in termini assolutamente legali, ma con minore o maggiore impatto sugli interessi diversi dei singoli stakeholder, nell'idea che « Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo « di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate ». Commissione delle Comunità Europee, COM (2001) 366, Libro Verde.

Proviamo, quindi, a guardare ai dati bilancio con l'idea di promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese nella contabilità di gruppo multinazionale.

### **Il bilancio è solo una questione di numeri?**

Le informazioni sulla gestione finanziaria di una qualsiasi impresa sono contenute nel Bilancio d'esercizio, strumento conoscitivo e sintetico dell'attività d'impresa, redatto secondo principi contabili definiti dal legislatore europeo e recepiti nei singoli paesi.

La finalità privilegiata del bilancio è quella di dare una informazione sintetica dello stato dell'impresa, definendone il risultato economico ed il livello del capitale, attraverso la registrazione dei fatti aziendali nell'attività di gestione, sintetizzata in un insieme di valori certi, stimati o congetturati.

Già da questa semplice definizione si evince come nel bilancio di sintesi esiste una rappresentazione dei fatti aziendali molto più articolata rispetto alla ristretta corrispondenza tra fatti e valori, rispecchiando le scelte di gestione effettuate dall'impresa, che è un organismo che vive ed interagisce in un ambito territoriale, economico e sociale.

Quindi, la necessità di dare informazione di sé deve essere diretta non più semplicemente ai detentori del capitale, ma anche a tutti coloro che hanno un interesse immediato e futuro nell'azienda stessa, con un'accentuazione dell'interesse dei destinatari esterni, il cui interesse

non è dettato soltanto da interessi economici, ma anche da un complesso di esigenze molto più ampie, relative all'ambiente, alla qualità della vita, al modello di sviluppo economico e sociale e quindi ai valori per noi considerati intangibili. I portatori di interesse in questa accezione tendono a coincidere con l'intera società in tutti i suoi aspetti. Definendo, infine, il Valore Aggiunto Sociale creato e la sua redistribuzione.

L'atteggiamento, il comportamento e l'uso delle informazioni, interne ed esterne, sono gli elementi che mettono in relazione l'impresa con il mondo esterno, permettendole di comunicare un'immagine di sé potenzialmente vicina a quella richiesta dagli stakeholders.

E risente di molte connessioni con l'aspetto etico del comportamento aziendale.

### **Chi definisce “l'Etica”? Trade off tra stakeholders e shareholders:**

“Il mercato è un vero mercato quando non produce solo ricchezza, ma soddisfa anche attese e valori etici” – Amartya Sen, Premio Nobel per l'economia, 1998.

Considerare la portata etica dell'attività di un'impresa multinazionale non significa appiccicare valori o principi in una mera operazione di marketing, ma scoprire come una consapevole impostazione dei rapporti con l'ambiente di riferimento possa costituire per l'impresa un vantaggio competitivo e possa contribuire, attraverso una gestione di qualità, al raggiungimento della fondamentale finalità dell'impresa di perdurare in condizioni di equilibrio economico.

Le imprese tradizionalmente lasciano alla politica ed ai governi il compito di affrontare le sfide sociali, come se fossero estranee alle dinamiche del business. Questione politica e morale a parte, la globalizzazione rende i temi delle ineguaglianze sociali e della dislocazione delle risorse un tema fondamentale per le imprese stesse, che richiede molto di più di un generico richiamo alla Responsabilità sociale d'impresa.

Affrontare il tema del benessere dell'impresa nel medio-lungo periodo va ben oltre una politica di delocalizzazione internazionale (offshoring) basata sui soli costi e di efficienza misurata solo sul risultato di breve periodo.

Significa inserire tra le priorità dei manager la costruzione di una solida reputazione, la riduzione del turnover dei dipendenti ed il miglioramento della soddisfazione del cliente (customer satisfaction), improntando la strategia aziendale includendo anche considerazioni di ordine etico, sociale ed ambientale, raccogliendo benefici articolati in una dimensione interna, annoverati dalla prospettiva basata sulla valorizzazione delle risorse e dei processi, a partire dal fattore umano (resource based perspective - RBP), ed esterna associata alla reputazione aziendale.

Guardare semplicemente ad un'impresa, come ad un organismo appartenente agli investitori (azionisti attuali e/o potenziali) significa sminuirne il valore prospettico, in un'ottica di puro rendimento di breve periodo

La questione diventa, quindi, definire un tappeto valoriale condiviso tra tutte le parti interessate all'impresa, che vada ben oltre il semplice calcolo numerico del profitto.

### **Se non per etica, per profitto: e se l'etica coincidesse col profitto? Il valore economico del rischio reputazionale**

Chi si occupa del diritto di avere diritti e del valore globale dei beni comuni non ha dubbi sul bisogno di una dimensione etica dell'agire imprenditoriale. Ma quello che diventa fondamentale, oltre le enunciazioni di principio, è che questa idea ha un valore economico quantificabile e che può avere un'influenza diretta sui risultati di bilancio, portando un numero sempre maggiore di imprese a tener conto delle cosiddette "esternalità negative" (cioè degli effetti indesiderabili dell'attività d'impresa con un'influenza negativa sull'equazione costi-benefici).

Se da un lato in questo tempo di globalizzazione si è esteso il benessere potenziale, dall'altro crescono le disuguaglianze economiche e l'incertezza.

L'interconnessione dei mercati mondiali non può prescindere dalla valutazione dei nuovi rischi insiti in uno scenario come quello appena abbozzato. Valutazione che implica una visione di medio/lungo periodo in un ambito in cui, di contro, le spinte di investitori, manager, acquirenti potenziali sono tutte focalizzate sulla profittabilità di breve periodo e la sua massimizzazione.

Una governance capace di includere i progressi sociali ed economici nella propria visione, invece, assume la sfida della creazione di valore in un orizzonte più ampio nel tempo e nella capacità di creare benessere per tutti gli stakeholders, immaginando stabili i propri risultati.

Dalla diffusione di un modello di comportamento in questa direzione (non importa quanto sia dovuto a un calcolo utilitaristico) potrebbe derivare un circolo virtuoso tale da influire sui processi decisionali di un intero sistema economico. In altre parole, l'impresa potrebbe essere indotta a riconsiderare, entro prospettive necessariamente più "etiche", la propria azione volta al profitto.

Questo implica anche il passaggio ad una visione meno azionista-centrico dell'impresa, verso un rapporto collaborativo ed interessato con tutti i portatori di interesse.

Ed anche in questo ambito ciò che va tenuto in considerazione, oltre al valore etico della relazione, è l'influenza economica di una tale politica sui fatti aziendali, alla ricerca di un nuovo vantaggio competitivo e dell'eccellenza.

“In generale, si può sostenere che migliori relazioni con gli stakeholder possono portare ad una più alta redditività e ad un maggior valore dell'impresa. Tra i risultati



ottenibili da migliori relazioni con gli stakeholder ricordiamo:

- a) maggiore capacità aziendale di prevedere cambiamenti nell'ambiente esterno conseguente a una migliore comunicazione con gli stakeholder esterni;
- b) più alta percentuale di innovazioni di successo derivante dal coinvolgimento degli stakeholder nei teams incaricati di disegnare (progettare) prodotti e servizi;
- c) le migliori relazioni, statisticamente, comportano una minore incidenza di casi di danni (all'impresa) causati da azioni degli stakeholder (come scioperi, boicottaggi, cattiva stampa).

Se si assume la prospettiva di un'impresa incorporata in un network di relazioni, lo stakeholder engagement può essere considerato come una fonte di vantaggio competitivo (e quindi di guadagno) attraverso un'efficace collaborazione inter-organizzativa.

In un contesto economico globalizzato e di instabilità generata dalle ineguaglianze, il contributo che gli stessi stakeholder possono dare alla creazione in un contesto di business più etico, frutto di un'alleanza tra impresa e stakeholder diventa premessa dell'eccellenza delle imprese nel mercato". (E. D'Orazio – La responsabilità degli Stakeholders )

Un'impresa capace di una visione lunga deve prendere atto che le conseguenze sociali del suo operato non sono slegate dalle sue performance finanziarie, e che il trade-off tra costi e benefici derivanti da attività responsabili, sono in grado di generare successo ed un vantaggio competitivo. Occorre una governance capace di attuare una strategia che coniughi "etica", e profitto ed in grado di costruire esternalità positive, da cui derivino una migliore reputazione ed un reale benessere verso dipendenti, clienti, investitori e media.

### **Filiera produttiva - Supply chain**

Fondamentale per il nostro scopo è il processo di controllo della filiera produttiva in termini di localizzazione/delocalizzazione e, conseguentemente, di impoverimento del valore del lavoro e dei diritti.

I dati di bilancio possono darci indicazioni generali sulla catena di produzione, in termini di struttura del gruppo multinazionale, di consistenza del controllo societario, di espansione/contrazione territoriale e settoriale del gruppo stesso.

Informazioni importanti ci arrivano dalla struttura dei costi di produzione, nella parte che riguarda l'acquisto di servizi e i costi per consulenze esterne.

Ma in un tempo come questo, in cui il processo rapido di digitalizzazione, la nuova globalizzazione non passa più dalla semplice delocalizzazione fisica per ridurre i costi nella "supply chain": l'accesso ai mercati porta a modelli più decentrati, geo-differenziati e digitalmente connessi. Il costo del lavoro non è più l'unico fattore competitivo neppure per le

imprese multinazionali, ma lo diventano le peculiarità imprenditoriali, le competenze e l'inclusività sociale dei sistemi produttivi locali.

### **Capitale umano: costo o risorsa?**

La centralità della risorsa umana per la creazione di valore nell'impresa. Le competenze, le conoscenze e le relazioni che legano i dipendenti di un'impresa fra loro, così come le relazioni che li legano agli altri stakeholders rappresentano più di ogni altro quel valore invisibile in più che può dare ad un'impresa un vantaggio competitivo sulle concorrenti. Le capacità del management di ottenere il massimo dalle persone con cui lavorano, generando nuove linee di crescita interna ed esterna, consente alle imprese di migliorare, anche in maniera importante, la propria immagine e la percezione che clienti e fornitori hanno.

Ciò passa attraverso un rafforzamento di buone Relazioni industriali e un'idea di produttività non più meramente quantitativa, ma legata alla qualità della vita lavorativa, alla valorizzazione delle risorse umane, all'attenzione ai bisogni e valori del cliente.

### **Ottimizzazione fiscale**

L'ottimizzazione fiscale o Tax Planning è l'insieme delle pratiche volte a rendere il carico fiscale il più agevole possibile, nei limiti di quanto consentito dalla legge.

Nelle compagnie multinazionali, però, data la conformazione e le relazioni spesso non facilmente identificabili dei rapporti tra le singole imprese componenti e la dislocazione geografica in paesi diversi e con discipline fiscali più o meno vantaggiose (usufruendo degli spazi consentiti dalle normative di ordinamenti fiscali diversi e dello spazio fiscale consentito dalla relazione tra società controllate/partecipate dalla casa madre), la creazione di controllate estere con sede in paesi a bassa fiscalità e/o la manipolazione dei prezzi nelle transazioni intergruppo, con particolare rilievo sui beni immateriali e brevetti, sono parte di un meccanismo che rendono il confine tra ottimizzazione ed elusione troppo flebile.

Un indice di trasparenza nelle relazioni con l'esterno di una multinazionale è la rappresentazione chiara della forma del gruppo, delle concatenazioni di partecipazione tra un'azienda e l'altra con il corrispondente saggio di partecipazione, in modo da avere chiaro chi ha la reale governance della multinazionale.

La nuova normativa europea in pillole:

#### Regola delle controllate estere

Con questa norma sarà possibile tassare una parte dei profitti sviluppati in una filiale con sede in un Paese con tassazione più favorevole, quando la filiale ha avuto un carico fiscale minore della metà di quella eventualmente dovuta nel paese di residenza della casa madre.

<p><u>Tassazione in uscita</u></p> <p>Applicazione di una tassa in uscita (quando oltre Europa) per i trasferimenti di attività intangibili, quali brevetti o proprietà intellettuali (fino ad ora gratuiti).</p>
<p><u>Limite agli interessi</u></p> <p>definizione di un limite agli interessi deducibili, per evitare i prestiti fittizi tra aziende del gruppo.</p>
<p><u>Ibridi</u></p> <p>Elimina la possibilità di deduzione della stessa voce in Paesi diversi, poiché poteva essere considerata diversamente.</p>
<p><u>Regola anti-abuso generale</u></p> <p>Interviene sull'aggiramento preventivo delle norme fiscali.</p>

### **Se la Finanza supera la fantasia**

L'attività puramente finanziaria in rapporto con l'attività caratteristica rischia di essere una forte tentazione per molte imprese multinazionali, in relazione agli alti guadagni ottenibili attraverso la possibile speculazione finanziaria.

Soprattutto nelle imprese di grande distribuzione, dove la relazione di pagamento con clienti e fornitori genera una grande liquidità, è necessaria una forte trasparenza nell'attività finanziaria. Ma non solo qui.

Guardando i dati di bilancio si può, intanto, capire quanto l'insieme di attività normalmente accessorie contribuisce al risultato del gruppo. Un eccessivo peso sul risultato finale è un segnale di uno snaturamento verso la finanza.

Un segnale utile è l'incidenza della gestione non caratteristica su quella caratteristica e sul risultato finale.

Il risultato del rapporto sarà maggiore di 1, cioè il reddito netto d'esercizio sarà maggiore del risultato operativo, quando il risultato della gestione non caratteristica (accessoria, finanziaria e straordinaria) è positivo, ovvero fa aumentare il reddito dell'impresa; invece sarà minore di 1, cioè il reddito netto d'esercizio sarà minore del risultato operativo, quando il risultato della gestione non caratteristica (accessoria, finanziaria e straordinaria) è negativo, ovvero fa diminuire il reddito dell'impresa.

L'indice viene inoltre utilizzato, assieme al ROI (cioè il tasso di redditività del capitale investito) e al leverage (cioè l'indice di indebitamento), nella scomposizione del ROE, cioè dell'indice di redditività del capitale investito.

E' difficile dire, a priori, che un numero è indicativo di qualcosa in particolare. Ma, per esempio, un'incidenza della gestione non caratteristica su quella core dell'impresa maggiore di 1, può essere un segnale di uno spostamento verso una eccessiva finanziarizzazione

dell'attività, invitandoci ad approfondire il tema per capirne le motivazioni: un fatto straordinario? Uno spostamento strutturale? Altro?

Ma quello che ci interessa capire è non solo quanto, ma anche come e dove viene diretta l'attività finanziaria. E' il momento di scomporre gli investimenti finanziari e rendere trasparenti gli investimenti e le partecipazioni (es: Banche armate e fondi pensione).

Il tema dei Fondi Pensione e degli investimenti dei soldi del futuro pensionistico dei lavoratori diventa di importanza cruciale.

Un esempio sul fondo Fon.Te tratto da "Boom Economy" di Chiara Bonaiuti e Giorgio Beretta:

- Abbiamo integrato la ricerca con i portafogli dei fondi pensione Fonchim, Cometa, Cooperlavoro, Fon.Te e Previmoda.
- Dalla ricerca è emerso che al 31.12.2011 il fondo pensione FON.TE investe in armi, FON.TE investe in armi 1,114 milioni di Euro, equivalente al 0,078% del patrimonio gestito (circa 1,45 miliardi),
- non sono emersi investimenti di FON.TE in armi controverse.

**Tabella 56-Fondo pensione FON.TE: investimenti in imprese che producono armi.**

FON.TE	dic-11		
Comparto Dinamico	General Electric	0,268	1,53%
	Samsung Electronics	0,252	1,44%
	United Technologies	0,192	1,10%
Comparto crescita	General Electric	0,163	1,08%
	Samsung Electronics	0,151	1,00%
	United Technologies	0,115	0,77%
<b>totale</b>	<b>FON.TE</b>	<b>1,141</b>	

#### **I.1.4. Valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità**

Ornella La Tegola

Il **diritto a non essere discriminati** è un diritto fondamentale sancito da fonti internazionali ed europee (vedi cap. III). È espressione del **principio di eguaglianza**, ovvero di quel principio secondo cui tutti sono eguali davanti alla legge senza distinzioni di sorta. Ciò significa che le «diversità» umane sono componenti essenziali della stessa idea di eguaglianza. Il fine dell'eguaglianza non consiste, pertanto, nell'eliminare le «differenze»,

che invece riconosce, bensì nell'impedire «disuguaglianze» di trattamento basate proprio su quelle «differenze».

Il principio di eguaglianza è, pertanto, garanzia di libertà per una piena espressione della propria persona e della partecipazione alla vita sociale, economica, politica e culturale del Paese.

D'altronde, come noto, la persona del lavoratore ricopre un ruolo centrale nell'organizzazione del lavoro. Infatti, sia con riguardo al rispetto della dignità e della libertà personale dei lavoratori, che nel caso specifico del rispetto delle norme in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori<sup>2</sup>, possiamo sostenere che un'impresa è virtuosa quando riesce a coniugare i bisogni e i diritti dell'individuo – intesi, come vedremo, come valorizzazione delle proprie diversità - con le esigenze dell'organizzazione del lavoro in modo tale da consentire al lavoratore/trice di lavorare nel pieno rispetto delle proprie peculiarità. Ciò permette, inoltre, di sviluppare una cultura aziendale “accogliente” consentendo ai dipendenti di lavorare nel contesto aziendale mettendo in campo uno spettro ampio di abilità e comportamenti che riflettono, ad esempio, genere, razza, nazionalità, età, ed esperienza delle persone coinvolte.

La diversità non è, quindi, un concetto astratto, ma può essere considerato un vero e proprio “valore di mercato” che si manifesta nell'aggregazione di lavoratori diversi all'interno dell'impresa. Le diversità individuali (come quelle etniche, di condizione fisica, di cultura, di sesso, di età, di nazionalità, di inclinazione sessuale, di religione) devono quindi essere “valorizzate” nel senso di essere riconosciute e rese un'opportunità e un valore aggiunto per l'azienda. Sicché la negazione delle diversità dei lavoratori si traduce in una non compliance con la legge applicabile.

I motivi di discriminazione, infatti, sono tipizzati dalla legge e il loro non rispetto comporta la violazione di un precetto giuridico come tale sanzionato dalla stessa legge che li specifica.

Non di meno, si deve in primo luogo precisare che i motivi discriminatori, prima di costituire una fattispecie giuridica costituiscono una realtà fattuale, ovvero un modo d'essere della persona: genere, razza, origine etnica, età, orientamento sessuale, disabilità, religione, convinzioni personali (p.e. affiliazione sindacale) sono peculiarità che caratterizzano gli appartenenti al gruppo considerato. Si tratta, pertanto, di quelle caratteristiche che, a seguito di una valutazione prima sociale e poi giuridica, costituiscono differenze che l'ordinamento giuridico ha scelto di tutelare. L'adozione, infatti, di un atto, patto, comportamento, criterio, prassi legata a uno dei motivi tipizzati è caratterizzata da un particolare «disvalore sociale» che l'ordinamento ha scelto di vietare.

D'altronde, la discriminazione è un fatto materiale rilevante in quanto fatto giuridico e come tale vietato dai Trattati dell'Unione Europea, dalle Carte dei diritti fondamentali, dalle

---

<sup>2</sup> Anche il lavorare in un ambiente salubre e la tutela delle condizioni psico-fisiche dei lavoratori costituiscono diritti fondamentali.

direttive europee e dalle Dichiarazioni ONU, dalle Convenzioni ILO, dai principi OCSE per le imprese multinazionali nonché dai principi delle Nazioni Unite e dalle stesse Costituzioni dei Paesi, nonché dalle norme di trasposizione nazionale del diritto derivato comunitario. Senza entrare nel tema della loro efficacia, tutti i documenti citati prevedono il diritto fondamentale dei lavoratori a non essere discriminati.

La **comunità internazionale** ha, infatti, dato ampio spazio ai principi di dignità umana e di libertà dell'individuo. Soprattutto a seguito delle aberrazioni del nazismo, la comunità internazionale si è impegnata nella protezione dei diritti dell'uomo creando un sistema di norme internazionali teso a vincolare gli Stati a rispettare un catalogo di diritti umani (su cui vedi cap. III).

**A livello europeo**, poi, tutti i diritti che, negli ordinamenti nazionali, costituiscono la base del c.d. Modello Sociale Europeo sono riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE alla quale l'art. 6.1 del Trattato sull'Unione Europea attribuisce la stessa forza giuridica dei Trattati.

Tutte le normative (internazionali ed europee) applicabili esprimono lo stesso valore e dichiarano i medesimi principi: l'Unione Europea e la Comunità Internazionale si fondano sui **valori** del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze.

L'ovvia conseguenza di quanto appena affermato dovrebbe essere un'attenzione notevole e a tratti esemplare dell'azienda ai temi della diversità. Con il risultato che tutte le aziende dovrebbero rendere trasparenti e conoscibili le politiche adottate in merito al rispetto e alla gestione delle diversità della persona del lavoratore, nonché promuovere le pari opportunità dei lavoratori portatori di diversità giuridiche tipizzate. Il diritto internazionale ed europeo promuovono, infatti, la realizzazione delle **pari opportunità dei lavoratori** mediante l'adozione di **azioni positive**, cioè differenze di trattamento che mirano a cambiare la struttura sociale, rimuovendo gli ostacoli che di fatto limitano la libertà e l'eguaglianza di un gruppo di soggetti<sup>3</sup>. Le azioni positive vengono sperimentate per la prima volta negli anni '50 negli Stati Uniti come strumenti della politica governativa per garantire parità di diritti alle minoranze etniche e poi adottate regolarmente nella Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963, e nel Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964, che le hanno introdotte inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al genere per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. A livello europeo, solo con

---

<sup>3</sup> Dalla stessa definizione di azione positiva si evince che sono uno strumento temporaneo, destinato, infatti, ad esaurirsi nel momento stesso in cui il suo obiettivo dovesse essere pienamente realizzato, e finalizzato a rimuovere quegli specifici ostacoli materiali che si frappongono alla reale e sostanziale parità tra lavoratori e lavoratrici e, più in generale, fra gli appartenenti a gruppi sottorappresentati.

la Raccomandazione n. 635/1984, l'Unione Europea ha chiesto agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità che di fatto le colpivano, specie sul lavoro. L'attenzione dell'Unione Europea è stata, infatti, in un primo momento legata solo alle differenze di genere essendo quest'ultima in grado di costituire un elemento di dumping sociale e di sleale concorrenza tra le imprese.

In altre parole, la vera parità non può realizzarsi spontaneamente ma necessita di interventi – adottati soprattutto dalla governance aziendale - per la sua concretizzazione. Le imprese, quindi, sono gli interlocutori privilegiati per garantire le pari opportunità. Quello che la legge chiede alle imprese è, infatti, di ricoprire un **ruolo attivo per il raggiungimento dell'obiettivo comune**. Tuttavia, l'esperienza pratica ci insegna che se non giuridicamente obbligate a taluni comportamenti, le imprese si dimostrano "distratte" dalle tematiche oggetto della presente indagine, probabilmente più (pre)occupate della gestione di questo periodo di crisi che di salvaguardare i diritti fondamentali dei lavoratori.

Appare, pertanto, molto importante far comprendere alle imprese e alle multinazionali che è molto importante, addirittura necessario, adottare e rendere trasparenti le misure usate per garantire e tutelare i diritti fondamentali dei lavoratori. Non si tratta di mera pubblicità positiva diretta per queste multinazionali ma soprattutto della possibilità di rivestire l'importante ruolo di traino delle altre imprese del settore che possono prendere esempio dall'osservazione dei risultati e dei benefici ottenuti dalle prime.

### **I.1.5. Accessibilità per tutti**

Anna Quartucci

Dal 2003, anno europeo delle persone con disabilità, si è iniziato a parlare più strutturalmente di come sensibilizzare i cittadini sui temi legati alla non discriminazione e all'integrazione sociale e lavorativa delle persone con disabilità. Le azioni, che sarebbero poi divenute un po' le linee guida di questo tema erano:

- promuovere azioni concrete per favorire le pari opportunità
- promuovere uno scambio di esperienze sulle strategie adottate
- intensificare la cooperazione
- migliorare la comunicazione e promuovere una rappresentazione positiva
- sensibilizzare all'eterogeneità e alla molteplicità delle forme di disabilità
- accordare particolare attenzione ai diritti dei bambini e dei giovani disabili.

Già a dicembre 2002 l'impegno comunitario nella tutela della disabilità era stato fermamente ribadito nella Carta di Nizza, il cui articolo 26, inserito all'interno del Capo III

(Uguaglianza), stabilisce che “L’Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l’autonomia, l’inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità”.

Dovendo introdurre il concetto di persone con disabilità, dobbiamo per prima cosa definire cosa intendiamo per persone con disabilità e risulta subito chiaro, quante diverse definizioni ci sono per la disabilità e la stessa Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità o in lingua inglese Convention on the Rights of Persons with Disabilities ( in sigla CRPD) che è uno strumento concreto che consente di combattere le discriminazioni e le violazioni dei diritti umani, non ha una definizione netta.

Adottata nel 2007, firmata da tutti gli stati membri, ratificata nel 2010 da 16 stati, in corso di ratifica da tutti gli altri.

<https://www.unric.org/html/italian/pdf/Convenzione-disabili-ONU.pdf>

Dovendo definire quindi una persona con disabilità o nel concetto più ampio e rispettoso delle differenze, possiamo dire che:

- persona con disabilità permanente è una persona che per malattia o altro, ha un limite fisico o sensoriale che impedisce una vita sociale e lavorativa se non con uno o più ausili
- persona con disabilità temporanea, è una persona che ha, in seguito ad un incidente, malattia o altro, una temporaneo limite a svolgere una piena vita sociale e lavorativa
- persona con bisogni speciali, è una persona che ha specifiche esigenze legate ad intolleranze alimentari, religioni, scelte alimentari.

Nel progetto del ranking Open corporation, abbiamo inserito il concetto di accessibilità per persone con disabilità, come un valore aggiunto, un volano utile per valore motivazionale positivo su tutto l’ambiente lavorativo.

Una multinazionale che si preoccupa di rendere accessibile a tutti il lavoro, i servizi, la struttura, sarà un’azienda inclusiva, etica e sostenibile.

Troppo spesso, gli aspetti sociali, parte integrante della sostenibilità, sono considerati meno importanti di quelli ambientali.

Quando parliamo di Accessibilità per tutti, intendiamo parlare di lavoratori con una o più disabilità permanenti o temporanee ed tutti i clienti che si rivolgono alla multinazionale

### **Persone con disabilità**

- Persone con disabilità temporanee, permanenti o con esigenze speciali



- Non vedente, cieco
- Disabile psichico
- Sindrome di down
- Non udente, sordo
- Celiaco o con intolleranze alimentari
- Persona con ridotta mobilità permanente o temporanea.

Ci occupiamo anche di persone che per motivi religiosi o scelte personali, hanno delle esigenze speciali legate all' alimentazione:

- kosher
- halal
- vegetariani
- vegani

persone con esigenze speciali temporanee:

- donne in gravidanza

### **Corretti comportamenti di una multinazionale da tenere e quali strumenti utilizzare**

- Formazione integrata che tratti temi utili all'inclusione delle persone con disabilità o bisogni speciali
- Comunicazione interna che faciliti anche le persone con disabilità o bisogni speciali
- Audit e monitoring per controllare l'efficacia delle azioni messe in campo con il coinvolgimento delle persone con disabilità e con bisogni speciali
- Reporting periodico
- Comunicazione esterna

### **Valore "dell'accessibilità" (Dati EU forza lavoro e disabilità)**

Ottanta milioni di persone all'interno dell'UE (un sesto della popolazione) presentano disabilità, da leggere a gravi. Queste persone, che spesso non hanno la possibilità di partecipare pienamente alla vita sociale ed economica a causa della loro disabilità, hanno un tasso di povertà superiore del 70 % rispetto alla media europea.

### **I.1.6. Sostenibilità ambientale**

Ennio Merlini

La valutazione degli impatti che le attività economiche e più in generale l'agire delle aziende hanno sull'ambiente, circostante e globale, si fonda sui principi della sostenibilità, come definiti in fasi successive dal consesso internazionale. In estrema sintesi potremmo considerare un'attività sostenibile se è svolta in maniera tale da lasciare disponibili alle attività e alle generazioni future la stessa quantità e qualità di risorse naturali. Sempre riassumendo, e solo in relazione con gli impatti sull'ambiente, potremmo definire come variabili dell'azione umana il prelievo di risorse naturali e l'immissione in natura di sostanze residue o di scarto. Tali variabili possono essere misurate e valutate in funzione dei cicli biologici interessati. Da un lato le risorse naturali hanno bisogno di una certa quantità di tempo per riprodursi, il che per altro vale per le sole risorse rinnovabili (ad esempio le piante), poiché quelle non rinnovabili, ossia le risorse minerarie, non hanno modo di riprodursi in natura e pertanto la loro quantità e con essa la loro disponibilità è fissa e non può essere aumentata in nessun modo. Allo stesso modo le sostanze che immettiamo nell'ambiente come residuo o scarto del processo produttivo e di consumo, hanno bisogno di una certa quantità di tempo per essere sintetizzate dai processi naturali e restituite come risorse. Anche in questo caso possiamo trovarci di fronte a situazioni nelle quali questo ciclo è stato eccessivamente alterato, si pensi alla CO<sub>2</sub> immessa in atmosfera, o davanti a sostanze chimiche di sintesi che non potranno essere nuovamente sintetizzate dall'ambiente o potranno esserlo ma solo in tempi talmente lunghi che non ha senso prendere in considerazione.

Questa semplificazione, che può essere utile per inquadrare il problema e le sue variabili, in realtà non tiene conto del fatto che solo un ambiente, per meglio dire un ecosistema, in perfetta salute sarà in grado di garantire la chiusura del ciclo, pertanto la sostenibilità di un'azione dipende in primo luogo dalla qualità dell'ambiente naturale. È fuori dubbio che le attività umane incidono sull'ambiente naturale e lo modificano profondamente, pertanto un'analisi accurata della sostenibilità di un'azienda non può prescindere da una valutazione attenta dello stato degli ecosistemi in cui essa opera nelle diverse fasi della catena di valore e degli impatti che tale operare ha su di essi.

Nell'ambito di questo lavoro, finalizzato alla produzione di un indice di facile comprensione e computazione, saremo costretti a fare ricorso a strumenti e indicatori generici e trasversali, il che di fatto ci impedisce di valutare con sufficiente attendibilità l'impatto che un'azienda ha sull'ambiente, né tantomeno esprimere un giudizio sulla sua sostenibilità. Rinunciando quindi, per oggettive ragioni di opportunità e di fattibilità, a realizzare un'analisi profonda di ogni singola azienda, ci rimane la sola possibilità di valutare se l'azienda si pone, e con quale

profondità, il problema della sua sostenibilità e se sta in qualche modo agendo per migliorare le proprie prestazioni. Va però precisato che, anche nel caso in cui quest'analisi superficiale dovesse descrivere l'azienda come "virtuosa", non avremmo comunque elementi utili per comprendere se l'impegno profuso, gli obiettivi fissati e i risultati raggiunti siano o no rilevanti.

Ad aggiungere complessità all'analisi c'è il fatto che molte aziende multinazionali operano contemporaneamente in differenti settori e pertanto sarebbe necessario analizzarli singolarmente. Occorre anche considerare come un settore apparentemente univoco, come ad esempio l'agroalimentare, nasconde un'enorme diversità di temi (agricoltura, pesca, allevamento, trasformazione e conservazione, trasporti, ecc.) e di luoghi (oceani, foreste tropicali, ecc.) che meritano una seria e distinta analisi.

È bene tenere in considerazione anche il fatto che alcuni settori produttivi in cui un'azienda può operare sono considerati insostenibili di per sé e pertanto non si prevedono misure o approcci che possano mitigare in una misura accettabile i loro impatti sull'ambiente (si pensi ad esempio all'estrazione o alla raffinazione di idrocarburi).

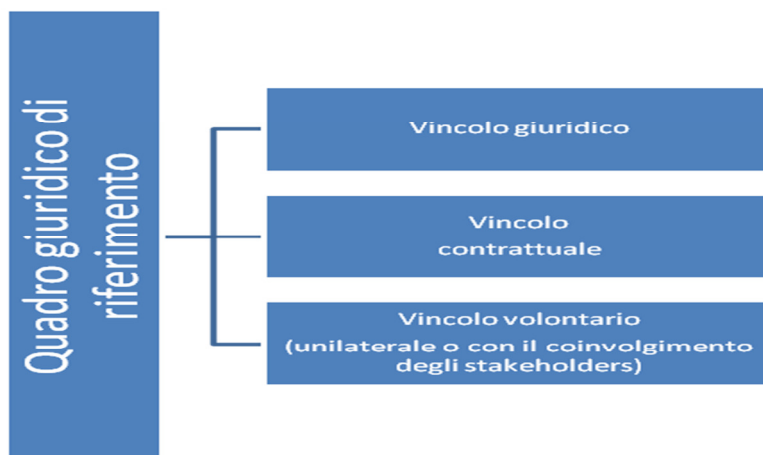
L'indice sarà elaborato principalmente sulla base delle informazioni fornite dall'azienda relativamente a due macro-ambiti. La prima parte del questionario riguarda le eventuali politiche di carattere generale applicate dall'azienda per ridurre il proprio impatto sull'ambiente nella gestione delle sedi, del personale e dei fornitori. Particolare importanza è data in quest'ambito dall'applicazione di standard internazionali quali Global Reporting Initiative, ISO 26000 e ISO 9004.

La seconda parte del questionario si concentra sulle specifiche attività dell'azienda per identificare il livello di rischio che esse comportano e per verificare che a determinati rischi siano associate adeguate politiche di mitigazione e che esse siano soggette a verifica esterna.

In questo ambito si verificherà che l'azienda non svolga attività nei campi che sono per la loro stessa natura definiti non sostenibili, in questo caso la valutazione finale sulle performance ambientali dell'azienda non potrà che risultare negativa al massimo grado, indipendentemente da ogni eventuale misura specifica o generale adottata.

## I.2 Quadro giuridico di riferimento

Come noto, nella gerarchia delle fonti, la legge<sup>4</sup> è la fonte gerarchicamente sovraordinata rispetto al contratto collettivo o ad un atto adottato unilateralmente (o con il coinvolgimento degli stakeholders) dalla multinazionale. Per quel che in questa sede ci interessa, le fonti di riferimento possono essere identificate a seconda della natura giuridica del vincolo sotteso. Avremo, quindi, norme che comportano vincoli giuridici, patti che comportano vincoli contrattuali e atti da cui derivano vincoli volontariamente assunti. In quest'ultimo caso, il riferimento è alle obbligazioni unilaterali che la multinazionale assume di propria iniziativa oppure a seguito del coinvolgimento degli stakeholders (per esempio i consumatori, gli abitanti di aree limitrofe all'azienda, le istituzioni, i fornitori).

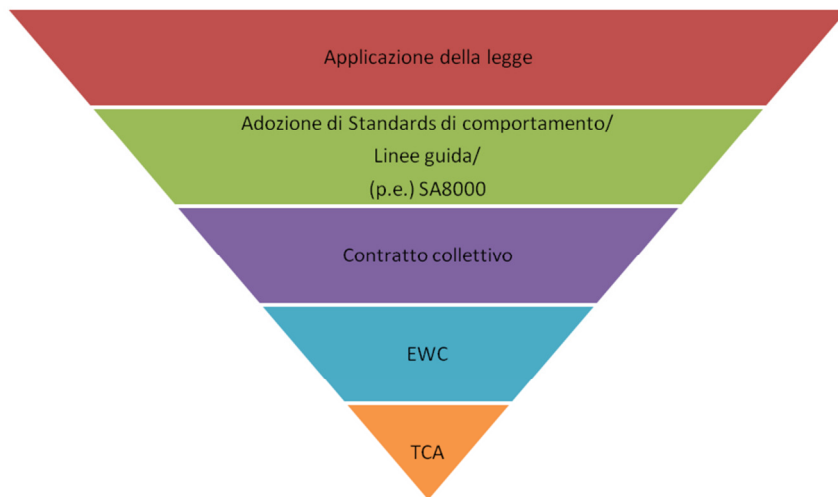


Nel sottoporsi alla valutazione di cui alla scheda TNC (destinata ai compilatori aziendali) e alla scheda CAE (destinata ai compilatori dei rappresentanti dei lavoratori), è bene tenere presente che **il rispetto della legge**, pur importante, **non comporta di per sé un miglior posizionamento nel ranking**. L'obiettivo è quello di far emergere le aziende che sono più trasparenti, più aperte al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti e con una migliore reputazione. Pertanto, **il ranking intende premiare le multinazionali che vanno oltre il rispetto della legge, adottando vincoli contrattuali e/o obbligazioni unilaterali** circa il rispetto dei diritti e interessi sottesi ai quattro "pilastri" specificamente individuati nelle sezioni tematiche delle schede.

Pertanto, la posizione ricoperta nel ranking sarà condizionata dalla quantità e dalla qualità dei vincoli contrattuali/sindacali/partecipativi o volontari cui ha inteso sottoporsi. In altre parole, sebbene si presuma il pieno rispetto della legge, dobbiamo specificare che la violazione di un obbligo legale determina un valore negativo ai fini del punteggio finale.

<sup>4</sup> Come ad esempio le Direttive europee, i Regolamenti europei, le Convenzioni e le leggi nazionali. Le fonti normative non vincolanti invece sono le Dichiarazioni, le Linee Guida e altri atti di c.d. soft law.

Quanto appena detto, può essere così graficamente rappresentato:



La piramide rovesciata rappresenta una sorta di imbuto all'interno del quale viene filtrata la multinazionale. Mano a mano che scende nella piramide, “raffina” il suo ranking. Ad esempio, una multinazionale che si colloca nella zona rossa della piramide rovesciata è poco significativa ai fini del ranking. Un posizionamento più alto nel ranking sarà attribuito alla multinazionale che adotta gli atti e i patti di cui ai colori successivi sino a giungere alla zona azzurra e arancione.

**Nella presente valutazione avrà un giudizio superiore la multinazionale che di regola contratta con i rappresentanti sindacali e coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nelle dinamiche aziendali.**

La compilazione delle schede può essere ripetuta ogni anno al fine di migliorare il proprio posizionamento nel ranking.

Di seguito, a titolo esemplificativo, si specificano alcune fonti di livello internazionale ed europeo la cui adozione riteniamo, ai fini del ranking, più significativa per ciascuna tematica trattata.

## I.2.1 Fonti internazionali

Tutti gli argomenti toccati dai questionari si basano su principi e diritti sanciti da fonti internazionali. Ad esempio, la DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale (e successive revisioni) adottata nel 1977 dall'OIL enuncia principi in materia di politiche generali; occupazione; condizioni di lavoro e di vita; relazioni industriali<sup>5</sup>, le LINEE GUIDA DELL'OCSE DESTINATE ALLE IMPRESE MULTINAZIONALI allegate alla Dichiarazione dell'OCSE sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali (del 1976, in seguito rivista) che sono raccomandazioni che forniscono principi e norme per una condotta aziendale responsabile e sono destinate alle imprese multinazionali di paesi che hanno aderito alla Dichiarazione (o che hanno sedi in tali paesi); la norma ISO 26000 varata nel 2010 dall'Organizzazione internazionale per la standardizzazione (ISO) per fornire orientamenti in materia di responsabilità sociale. Il suo obiettivo è di contribuire allo sviluppo sostenibile mondiale incoraggiando le imprese e altre organizzazioni a utilizzare la responsabilità sociale al fine di migliorare il proprio impatto sui lavoratori, sull'ambiente naturale e sulle comunità.

Un'altra importante fonte è costituita dal GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) che promuove la rendicontazione sulla sostenibilità. Nel 2013, la GRI ha pubblicato il 4° quadro di riferimento per tale rendicontazione: le Linee Guida G4. Il quadro di riferimento, di tipo volontario, fornisce una struttura per la rendicontazione, e comprende indicatori e criteri.

Infine, la SA 8000 che è l'unico standard internazionale volontario di certificazione rilasciato da un Ente terzo che intende coniugare criteri di gestione aziendale e principi di responsabilità sociale, attraverso una serie di requisiti che impongono un comportamento eticamente corretto alle imprese e alla filiera di produzione verso i lavoratori. La norma è promossa dal SAI (Social Accountability International) e stabilisce dei requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, con particolare attenzione al miglioramento dei diritti dei lavoratori, alle condizioni del luogo di lavoro, il tutto inserito in un sistema di gestione efficiente che ne garantisce l'applicazione formale e sostanziale. Sono, inoltre, norme che riguardano la **rendicontazione sociale** la ISO 14001 (che è una norma di processo per i sistemi di gestione ambientale che non prevede alcun obbligo in materia di prestazioni. È stato largamente adottato: oltre 100.000 attuazioni e spesso rappresenta una condizione per la fornitura); la FAIRTRADE che è stata elaborata da ONG che inizialmente operavano

---

<sup>5</sup> I Principi riguardano la promozione della piena occupazione, produttiva e liberamente scelta, la priorità all'occupazione nel paese ospitante, fornire preavviso sui grandi cambiamenti, la formazione, le condizioni di lavoro e di vita, salari non inferiori al riferimento del mercato, il rispetto del minimo salariale, la garanzia di elevati standard di salute e sicurezza, le relazioni industriali, la libertà di associazione, la contrattazione collettiva, la consultazione, l'esame delle lamentele (si chiede una procedura equa, soprattutto se l'attività è svolta in un paese che non si attiene alle convenzioni fondamentali dell'OIL (per esempio, riguardo il lavoro minorile).

indipendentemente dalle imprese. Un tipico standard Fairtrade riguarda: tracciabilità; etichettatura, imballaggio e descrizione del prodotto; gestione delle pratiche di produzione; tutela dell'ambiente; condizioni di lavoro; finanziamento del produttore; prezzi minimi; prezzi premium; sostegno al produttore; i CODICI AZIENDALI DI CONDOTTA che possono trattare varie tematiche, dalle condizioni della catena di approvvigionamento (Fair Labor Association) alla condotta generale (Dow's 'Diamond Standard' Code of Business Conduct). Possono essere messi a punto da un settore industriale o da una singola impresa; il MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS (MDG) (OBIETTIVI DI SVILUPPO DEL MILLENNIO – OSM), tuttavia realizzati solo in parte. Per il periodo successivo al 2015, l'attenzione, infatti, si sposta sui Sustainable Development Goals (SDG); il SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG) (OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE – OSS); il GLOBAL COMPACT (PATTO MONDIALE) DELLE NAZIONI UNITE. Serve a 'conferire un aspetto umano alla globalizzazione'.

Con riguardo alla **dimensione finanziaria**, rivestono un ruolo importante i PRINCIPI DI REDAZIONE/VALUTAZIONE DEI BILANCI - IAS/IFRS: STANDARD AND INTERPRETATIONS. Tali principi sono un insieme di regole di contabilità emanate da comitati internazionali (IASC – International Accounting Standards Committee – sostituito nel 2001 da IASB - International Accounting Standards Board – parte della fondazione privata di diritto statunitense IASC Foundation) allo scopo di facilitare il confronto internazionale dei bilanci e di definire principi di trasparenza e corretta valutazione contabile comuni. In Europa l'introduzione degli *standard* internazionali si è concretizzata nel 2002 con il Regolamento (CE) n. 1606/2002 (e tutta una serie di altri regolamenti cosiddetti "omologativi") emanati per disciplinare l'applicazione concreta degli IAS/IFRS nell'ordinamento comunitario. In particolare, con il regolamento n. 1606 del 2002 l'Unione europea ha reso obbligatoria l'adozione dei principi internazionali nei bilanci consolidati delle società quotate a partire dal bilancio dell'esercizio in corso al 1° gennaio 2005, nonché per banche e assicurazioni. L'Italia con successivo decreto legislativo n. 38 del 2005 ha esteso l'obbligo ai bilanci d'esercizio delle stesse società per l'anno 2006 e la facoltà per i soli bilanci consolidati di tutte le altre società a partire dal bilancio dell'esercizio 2005. Anche in questo settore sono molto importanti le LINEE GUIDA OCSE DESTINATE ALLE MULTINAZIONALI, soprattutto con riguardo ai principi relativi all'erosione della base imponibile e del trasferimento di utili (About Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) e l'accordo Ocse contro l'elusione fiscale delle multinazionali (Multilateral competent authority agreement (Mcaa), sottoscritto da 31 paesi, in base al quale è previsto uno scambio di informazioni tra le varie amministrazioni fiscali: le multinazionali dovranno comunicare

ai paesi in cui operano, quanto guadagnano e quante tasse pagano. S potrà così avere un'immagine globale degli indicatori chiave delle multinazionali. Infine, una fonte internazionale di rilievo è l'accordo OCSE: Country by Country.

Il tema della **diversity** è contenuto in numerose fonti internazionali che, per evidenti ragioni di economia di spazio, non potremo elencare tutte. Di seguito, tuttavia, si intende dare conto delle principali:

DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10.12.1948 (<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=itn>), enuncia un principio di eguaglianza formale di tutti gli individui davanti alla legge, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione (cfr. art. 2).

CARTA DELLE NAZIONI UNITE del 1946 rappresenta l'impegno di ciascun membro ad agire collettivamente o singolarmente in cooperazione con l'organizzazione, al fine di promuovere il rispetto e l'osservanza universale dei diritti dell'uomo.

CONVENZIONE PER LA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELL'UOMO E DELLE LIBERTÀ FONDAMENTALI firmata a Roma il 4 novembre 1950 individua gli obiettivi che devono essere perseguiti a livello nazionale e internazionale per la salvaguardia dei diritti umani

CARTA SOCIALE EUROPEA RIVEDUTA fatta a Strasburgo il 3.05.1996, come la Convenzione di cui sopra, individua gli obiettivi che devono essere perseguiti a livello nazionale e internazionale per la salvaguardia dei diritti umani.

CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELL'INFANZIA (approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989) sancisce un divieto di discriminazione di tutti i minori, senza distinzione di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione del bambino e dei genitori e, in particolare, il divieto di ammissione al lavoro per i minori che non abbiano raggiunto un'età minima adatta, nonché il diritto del minore disabile a ricevere cure speciali.

CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006), sancisce il divieto di discriminazione, il diritto alle pari di opportunità, all'accessibilità delle persone con disabilità nonché la parità tra uomini e donne disabili.

In ambito OIL si segnalano, inoltre le

- [CONVENZIONE N. 1 SULLA DURATA DELLA GIORNATA DI LAVORO NELL'INDUSTRIA](#) (1919);
- [CONVENZIONE N. 29 SUL LAVORO FORZATO](#) (1930);



- [CONVENZIONE N. 87 SULLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E LA PROTEZIONE DEL DIRITTO SINDACALE](#) (1948);
- [CONVENZIONE N. 100 SULL'UGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE](#) (1951);
- [CONVENZIONE N. 105 SULL'ABOLIZIONE DEL LAVORO FORZATO](#) (1957);
- [CONVENZIONE N. 138 SULL'ETÀ MINIMA](#) (1973);
- [CONVENZIONE N. 182 SULLE FORME PEGGIORI DI SFRUTTAMENTO MINORILE](#) (1999);
- [CONVENZIONE N. 183 SULLA PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ](#) (2000)

Regolano la materia anche gli STANDARD ONU approvato dal Consiglio delle Nazioni Unite per i diritti umani nel 2008 e i relativi Principi guida che impongono una politica significativa in materia di imprese e diritti umani per quanto riguarda gli standard internazionali di comportamento per le imprese; i PRINCIPI GUIDA DELLE NAZIONI UNITE PRINCIPI DIRETTIVI DELL'OCSE, la DICHIARAZIONE TRIPARTITA DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO SULLE IMPRESE MULTINAZIONALI E LA POLITICA SOCIALE (Dichiarazione MNE dell'OIL), la NORMA INTERNAZIONALE 26000 (ISO 26000), la NORMA SA8000, soprattutto per la sua rilevanza per quanto concerne il contrasto al lavoro minorile; le LINEE GUIDA GR4, la cui adozione fornisce informazioni circa il rispetto della dignità della persona nel lavoro e dei diritti umani.

Con riferimento al tema dell'**accessibilità**<sup>6</sup>, le fonti internazionali principali sono la CONVENZIONE ONU PER I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ; la CONVENTION ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES (anche CRPD) che è uno strumento concreto che consente di combattere le discriminazioni e le violazioni dei diritti umani adottata nel 2007, firmata da tutti gli stati membri, ratificata nel 2010 da 16 stati, in corso di ratifica da tutti gli altri.

Con riguardo alla **tutela dell'ambiente**, si segnalano la Global Reporting Initiative, e, tra i sistemi di certificazione più accreditati, la FSC (Forest Stewardship Council) che interessa tutti i prodotti legnosi (quindi ad esempio anche carta e cartoni da imballaggio) e MSC (Marine Stewardship Council) che interessa tutti i prodotti ittici (potrebbe essere un riferimento non solo per chi opera nel settore agroalimentare e della pesca, ma anche, ad esempio, per le mense aziendali).

### **1.2.2. Fonti europee**

---

<sup>6</sup> Si veda anche il seguente link: <https://www.unric.org/html/italian/pdf/Convenzione-disabili-ONU.pdf>

Stante la premessa di metodo innanzi fatta, di seguito si propongono, a titolo esemplificativo, le fonti di livello europeo più rilevanti per ciascuna tematica trattata.

Con riguardo alla **Rendicontazione sociale**, si segnala la DIRETTIVA 95/2014/UE SULLA COMUNICAZIONE DI INFORMAZIONI NON FINANZIARIE E SULLA DIVERSITÀ concerne l'obbligo delle imprese che superano una certa soglia dimensionale di comunicare una rendicontazione di carattere non finanziario contenente almeno le informazioni sociali e ambientali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Con riferimento alla **Dimensione finanziaria**, si vedano le DIRETTIVA relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese (modifica la precedente direttiva 2006/43/CE); la DIRETTIVA 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni; la DIRETTIVA 2016/1164/UE c.d. direttiva anti-evasione, introduce cinque misure anti-evasione che saranno osservate da tutti i 28 Stati membri per contrastare alcuni dei più comuni metodi di ottimizzazione fiscale.

La direttiva n. 2016/881/UE, che modifica la direttiva n. 2011/16/UE in materia di scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale. La modifica introduce l'obbligo per gli Stati membri di scambiarsi informazioni di natura fiscale sulle attività delle società multinazionali, tenute a presentare una rendicontazione paese per paese - Country by country reporting (nell'ambito delle azioni che l'OCSE ha sviluppato in merito al progetto denominato BEPS - Base Erosion and Profit Shifting - per la lotta all'evasione/elusione fiscale attraverso il meccanismo di compensazione tra aziende e stati). A partire dal 1° gennaio 2016 la Capogruppo (Ultimate parent company) di gruppi multinazionali con ricavi consolidati annui pari o superiori ad Euro 750 milioni (o ad un equivalente ammontare denominato nella valuta locale) dovrà inviare su base annuale il Country-by-Country Report, documento contenente una serie di informazioni paese per paese riferibili all'allocazione globale dei ricavi, dei redditi e delle imposte pagate insieme a degli indicatori relativi alla localizzazione delle attività economiche all'interno degli stessi.

Sul tema della **Diversity**:

CARTA COMUNITARIA DEI DIRITTI SOCIALI FONDAMENTALI DEI LAVORATORI del 9.12.1989 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=URISERV:c10107>), sancisce specifici e precisi diritti dei lavoratori tra cui il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne in tutti i campi, compresi l'occupazione, il lavoro e la retribuzione (cfr. art. 23), con la possibilità di adottare specifiche azioni positive che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato.

TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO DELLA UNIONE EUROPEA (di seguito anche TFUE), del 13.12.2007 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>), in cui rinveniamo la competenza del Consiglio europeo ad adottare i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (art. 19) nonché, al fine di abolire qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro (art. 45); il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (cfr. art. 157), che stabilisce, inoltre, "il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali" (art. 157 TFUE).

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA dell'11.12.2000 ([http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)), in particolare vedi gli articoli 20 (parità di trattamento); art. 21 divieto di discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali; art. 22, diritto alla diversità culturale, religiosa e linguistica; art. 23, parità tra uomini e donne e le pari opportunità; art. 26, diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità. Gli articoli sin qui trattati del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea e del Trattato dell'Unione Europea sono stati implementati con l'adozione di talune direttive europee che hanno specificato il principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione per i motivi tipizzati.

In particolare:

- Direttiva 75/117/CEE (10.2.1975), la direttiva 76/207/CEE (9.2.1976), la direttiva 97/80/CE (15.12.1997), la direttiva 2002/73/CE (23.9.2002), poi abrogate e confluite nella DIRETTIVA 2006/54/CE (5.7.2006) (<http://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/IT/TXT/?uri=URISERV%3Ac10940](#)) in materia di divieto di discriminazione di genere;

- DIRETTIVA 2000/43/CE (29.6.2000) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0043> in materia di discriminazione per motivi di razza e origine etnica;
- DIRETTIVA 2000/78/CE (27.11.2000), (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=URISERV%3Ac10823>) in materia di discriminazione per motivi di orientamento sessuale, età, disabilità, religione e convinzioni personali.

In tutte le direttive citate viene previsto che le imprese devono promuovere il principio di uguaglianza rafforzando il ruolo delle parti sociali e delle organizzazioni non governative, promuovendo la conclusione a livello appropriato di accordi/contratti collettivi che fissino regole antidiscriminatorie e incoraggiando il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, tra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento e ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.

Particolarmente importante, circa la pubblicazione delle informazioni relative alla diversity, è anche la DIRETTIVA 95/2014/UE, su cui vedi sopra.

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere citate:

DIRETTIVA 89/391/CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:it:HTML>,

DIRETTIVA 2003/88/CE sull'organizzazione di taluni aspetti dell'orario di lavoro <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>,

DIRETTIVA 94/33/CE sulla salute e sicurezza del lavoro dei giovani (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31994L0033>),

DIRETTIVA 92/85/CEE sulla salute e sicurezza sul lavoro delle lavoratrici in gravidanza e puerpere <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

**LEGGE E BUONE PRASSI.** Sarà valutata positivamente la multinazionale che ha esteso l'ambito di applicazione di una legge nazionale al fine di estendere i benefici ivi previsti a un numero maggiore di persone rispetto a quelle indicate nella legge. A titolo esemplificativo, si pensi alla legge italiana n. 120 del 12 luglio 2011 che obbliga alla società quotate a prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato adottando un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi.

Con riguardo all'**accessibilità**, si veda la CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA, Art. 1, art.21, art.26, su cui sopra.

[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)

Inoltre, si veda la COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere (COM/2010/0636)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex:52010DC0636>

la DICHIARAZIONE DI MADRID, promulgata nel marzo 2002 in occasione dell'Anno Internazionale della Disabilità (2003), essa sposta l'asse di interesse da una visione eminentemente medico - scientifica ad una prettamente sociale. Diversi i punti trattati: dall'integrazione scolastica a quella lavorativa, dall'assistenza all'associazionismo dei disabili. La discriminazione viene descritta come un atteggiamento generale da combattere non solo con strumenti legislativi ma anche culturali.

[http://www.consequor.it/VitaIndipendente/Risoluzioni/Dichiarazione\\_Madrid.pdf](http://www.consequor.it/VitaIndipendente/Risoluzioni/Dichiarazione_Madrid.pdf)

## LEGISLAZIONE E BUONE PRASSI

Intendiamo in questa sezione valutare positivamente quelle multinazionali che hanno volontariamente esteso l'ambito di applicazione di una legislazione nazionale. Ad esempio con riguardo alla legge italiana:

- Legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Questa legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro obbligando i datori di lavoro all'assunzione di un numero specifico di lavoratori disabili  
<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>
- D.P.R. 380/2001 da art.77 a art. 82, è il Testo Unico in materia di edilizia. In questi articoli si intende superare le barriere architettoniche presenti negli edifici privati, negli edifici pubblici e in quelli aperti al pubblico,  
<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01378dla.htm>
- DPR 503/1996, Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici. <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1996:503>
- Legge n. 104/1992, cioè la legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili  
[http://www.sicet.it/pages/urbanistica/leggi\\_urb/legge\\_104-92.htm](http://www.sicet.it/pages/urbanistica/leggi_urb/legge_104-92.htm)

altre Leggi su disabilità:

- L. 381/70: Assistenza economica ai sordomuti.
- L. 180/78: Riforma psichiatrica.
- L. 41/86: Eliminazione barriere edifici pubblici.
- L. 13/89: Eliminazione barriere edifici privati.
- L.162/98: Sostegno alle persone con handicap grave.

Con riguardo agli altri paesi EU, a titolo esemplificativo si citano la Disable discrimination act (DDA 2003) (UK)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Disability\\_discrimination\\_act](https://en.wikipedia.org/wiki/Disability_discrimination_act), e l'Equality act del 2010,

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Infine, con riguardo all'**Ambiente**, l'attenzione ricade sulle seguenti direttive:

DIRETTIVA 2009/29/CE sul cambiamento climatico e ambiente, riguarda il sistema di scambio di quote di emissione dell'UE (ETS) (direttiva 2009/29/CE, modifica la direttiva 2003/87/CE)

DIRETTIVA 406/2009/CE sulle emissioni prodotte da settori non coperti dal sistema ETS, quali il trasporto su strada, i rifiuti, l'agricoltura e il settore immobiliare sono soggette alla decisione sulla condivisione dello sforzo

DIRETTIVA 2009/28/CE sulle fonti energetiche rinnovabili (2009/28/CE)

DIRETTIVA 2009/31/CE sulle tecnologie per la cattura e lo stoccaggio del carbonio (direttiva 2009/31/CE).

REGOLAMENTO (CE) N. 443/2209 che stabilisce le norme per le emissioni di CO<sub>2</sub> delle nuove autovetture.

DIRETTIVA 1999/94/CE sulla politica di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>

Con riguardo alla biodiversità, natura e suolo:

DIRETTIVA 92/43/CEE, c.d. direttiva Habitat ha istituito la rete europea «Natura 2000» classificate ai sensi della direttiva 79/409/CEE. (Direttiva 92/43/CE)

DIRETTIVA 79/409/CEE c.d. direttiva Uccelli riguarda la protezione, la gestione e il controllo degli uccelli (selvatici), incluse le norme per la caccia sostenibile. (Direttiva 79/409/CE)

REGOLAMENTO di base (CE) N. 338/97 (Regolamento 338/97) relativo alla protezione di specie della flora e della fauna selvatiche mediante il controllo del loro commercio (modificato dal regolamento (CE) n. 398/09. (Regolamento 398/09)

Direttiva 2010/63/UE sulla protezione degli animali utilizzati a fini scientifici (in abrogazione della direttiva 86/609/CEE), basata sul cosiddetto «principio delle 3 R»

(Replacement, Reduction, Refinement – sostituzione, riduzione, affinamento dell'impiego di animali per scopi di ricerca), è entrata in vigore il 1° gennaio 2013. ([Direttiva 2010/63](#))

In questa materia è utile menzionare la Convenzione di Washington, meglio nota come CITES che regola il commercio internazionale di specie o parti di specie selvatiche a rischio:

La Convenzione sul commercio internazionale delle specie minacciate di estinzione, o CITES, dall'inglese *Convention on International Trade of Endangered Species*, è una convenzione internazionale firmata a Washington nel 1973. Ha lo scopo di regolamentare il commercio internazionale di fauna e flora selvatiche in pericolo di estinzione. Riguarda il commercio di esemplari vivi o morti, o solo parti di organismi o prodotti da essi derivati, mirando a impedire lo sfruttamento commerciale delle specie in pericolo (prima causa di estinzione, seguita dalla distruzione dell'habitat).

REGOLAMENTO LEGNO (EUTR, regolamento (UE) n. 995/2010) è un regolamento dell'Unione europea del 20 ottobre 2010 volto a contrastare il commercio all'interno dell'UE di legname raccolto illegalmente e dei prodotti da esso derivati.