



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TERAMO

Dipartimento di Scienze  
Giuridiche Pubblicistiche

# La responsabilità sociale di impresa.

NOTIZIE DI DIRITTO EUROPEO

Newsletter a cura di Pia Acconci - Dipartimento di Scienze giuridiche pubblicistiche. Università degli studi di Teramo. n° 7

In questo numero la questione della RSI viene affrontata relativamente alla protezione dei diritti dei lavoratori. Si tratta di una questione sulla quale il diritto dell'Unione europea segue un orientamento volto all'introduzione di norme vincolanti quali, per esempio, quelle sui congedi parentali e sulla salubrità dei luoghi di lavoro. Tale orientamento è in armonia con le scelte normative affermatesi nel quadro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) attraverso la conclusione di molteplici convenzioni internazionali relative alla tutela dei diritti dei lavoratori. L'OIL adotta, a ogni buon conto, pure *standard* e linee guida *per se* non vincolanti. In tema di RSI la Dichiarazione tripartita dei principi relativi alle imprese multinazionali e alla politica sociale - approvata già nel 1977 e rivista, di recente, nel 2006 - rappresenta senz'altro un parametro di riferimento significativo per quanto concerne la promozione di «good practices» ad opera delle imprese multinazionali in tema di occupazione, formazione e relazioni industriali. Malgrado la rilevanza attribuita alla tutela dei diritti dei lavoratori in altri strumenti internazionali non vincolanti diretti a promuovere comportamenti etici delle imprese, quali il *Global Compact* delle Nazioni Unite e le *Guidelines* per le imprese multinazionali adottate dagli Stati membri dell'OCSE, le istituzioni europee non sembrano, tuttora, intenzionate a elaborare *standard* non vincolanti di stampo promozionale al fine qui considerato.

Prova ne sono, tra l'altro, la mancanza di sistemi di certificazione equiparabili a quelli adottati per la tutela dell'ambiente, quali l'*Ecolabel* e l'*EMAS* (cfr. i numeri 1, 2 e 3 della *Newsletter*), e l'importanza attribuibile, di conseguenza, nel quadro UE, allo *Standard SA8000*, benché esso sia stato elaborato al di fuori del suddetto quadro. Poiché i profili della RSI cui si dedica attenzione nel presente numero sono alquanto delicati e dibattuti, si è ritenuto utile includere anche un contributo teso a evidenziare quelli che possono essere ritenuti aspetti cruciali del rapporto tra RSI e protezione dei diritti dei lavoratori intesi anzitutto come persone umane.

Questi aspetti meriterebbero una maggiore considerazione da parte delle istituzioni europee, alla luce pure della nozione di globalizzazione inclusiva che tende a essere oggi promossa dalle Nazioni Unite, in particolare dalla Banca mondiale, per la realizzazione dei *Millennium Development Goals*.

Pia Acconci

## La dimensione sociale della RSI

La Commissione europea ha, in diverse occasioni, posto in rilievo che la responsabilità sociale di un'impresa si traduce in azioni e iniziative volte, tra l'altro, a elevare il livello di qualità dell'impiego, potenziare l'istruzione e la formazione continua nel corso della vita, favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, le pari opportunità e l'integrazione dei portatori di handicap. Un atteggiamento imprenditoriale improntato all'inclusione sociale nella realtà aziendale contribuisce all'instaurazione di un dialogo proficuo tra gli *stakeholder* interni all'impresa stessa e conferisce a quest'ultima anche una maggiore capacità di adattamento alle trasformazioni industriali e alle ristrutturazioni societarie e di mercato, rendendola più competitiva.

Già nel Libro Verde del 2001, la Commissione metteva in luce come una migliore gestione delle risorse umane operanti nell'impresa dovesse implicare una certa attenzione a questioni quali l'apprendimento permanente, la responsabilizzazione del personale, la valorizzazione delle differenti abilità professionali e il miglioramento del rapporto di equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero. In base a quest'approccio, essere «buoni cittadini» per un'impresa significa, anzitutto, prendere parte alle azioni tese a limitare gli effetti dell'esclusione sociale, assumendo – secondo una logica di non discriminazione - lavoratori appartenenti a minoranze etniche, anziani, donne, disoccupati di lunga durata e soggetti sfavoriti nel mercato del lavoro.

Un altro importante aspetto della dimensione sociale della RSI si realizza quando l'impresa investe nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). È ben noto che tali profili sono da tempo regolati da varie norme comunitarie, molte delle quali dotate di efficacia vincolante per gli Stati membri e i privati. Tuttavia, già da alcuni anni l'Unione europea sta

dedicando attenzione alla necessità di adottare un approccio globale alla tutela della SSL, affiancando alle menzionate norme altri strumenti come il dialogo sociale, la diffusione delle buone prassi, le iniziative di sensibilizzazione e le campagne per la creazione di una cultura della SSL.

Tale approccio ha favorito il proliferare di meccanismi complementari di promozione della SSL, di cui le imprese possono avvalersi - sempre su base volontaria - al fine di integrare le attività e iniziative normative già esistenti in materia. Tra questi, meritano un cenno particolare gli accordi volontari conclusi dalle parti sociali, soprattutto in tema di prevenzione dei rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa. Tali accordi risultano particolarmente efficaci poiché permettono di individuare e, quindi, gestire rischi e altre problematiche propri dei diversi settori e professioni, contribuendo in molti casi all'elaborazione di buone pratiche, codici di condotta o anche accordi-quadro.

Il ricorso ai suddetti strumenti rappresenta per l'impresa un modo per rendersi visibile nel mercato e nei rapporti con i rispettivi *stakeholder*, ma anche uno strumento di marketing per la vendita dei suoi prodotti e servizi. Affinché tali risultati positivi si producano è però opportuno che le attività dell'impresa negli ambiti qui esaminati siano misurate, documentate e comunicate all'interno e all'esterno dello spazio aziendale. Dato, infatti, l'elevato ricorso da parte di molte imprese all'esternalizzazione del lavoro, cresce sempre più l'esigenza di inserire criteri relativi alla tutela della SSL nei negozi giuridici conclusi con i rispettivi sub-appaltatori e fornitori. Al contempo, gli stessi dipendenti dell'impresa, in qualità di *stakeholder*, devono essere compiutamente informati cosicché si sviluppino progressivamente una cultura aziendale della SSL.

Nonostante l'emergere di tali esigenze all'interno del mondo imprenditoriale,



va però notato che le istituzioni comunitarie non hanno ancora elaborato criteri e sistemi specifici per la certificazione sociale delle imprese, pur avendo spesso evidenziato la

necessità di creare appositi strumenti di social auditing, modulati sulla falsariga di quelli già esistenti al di fuori del quadro dell'Unione europea, quali gli standard SA8000 e OHSAS 18001,

nonché quelli ricompresi nella "famiglia" ISO.

**Alessandro Perfetti**

## La Social Accountability 8000

Nel Libro Verde del 2001 (COM(2001) 366), dedicato alla promozione di un quadro europeo per la RSI, si fa riferimento alla *Social Accountability 8000* (tecnicamente indicata con la sigla SA8000). Questo *standard* internazionale, che certifica l'impegno etico e sociale di un'impresa, è stato originariamente elaborato nel 1997 dall'Istituto statunitense CEPAA (*Council of Economical Priorities Accreditation Agency*), emanazione del CEP (*Council of Economic Priorities*), ente creato nel 1969 al fine di fornire agli investitori e ai consumatori parametri relativi all'analisi delle *performances* sociali e ambientali delle imprese. In seguito, nel 2001, la SA8000 è stata aggiornata dal SAI *Social Accountability International* (<http://www.sai-intl.org>), nuova denominazione assunta dal CEEPA nell'estate del 2000. Periodicamente, il SAI rivede gli *standard* necessari per ottenere la certificazione: attualmente è disponibile la versione 2008, con le *guidelines* per una sua corretta interpretazione. Se, in linea teorica, la SA8000 può trovare applicazione sia nei Paesi in via di sviluppo, sia nei Paesi industrializzati, tanto da imprese di piccole quanto di grandi dimensioni, nonché da enti del settore privato e del settore pubblico, la Commissione sottolinea che, "tuttavia, la creazione di norme internazionali applicabili a qualunque cultura o qualunque paese è estremamente complessa, per cui queste iniziative sono state fonte di notevoli controversie" (par. 71). A ogni buon conto, è escluso che la SA8000 possa essere adottata dal settore delle industrie estrattive, mentre, per il comparto agricolo, è in corso il progetto SASA (*Social Accountability in Sustainable Agriculture*) che mira a sviluppare linee guida per l'applicazione della SA8000 in tale ambito.

Pur condividendone la struttura "formale", la SA8000 si distingue dalle certificazioni tecniche, ossia dagli *standards* stabiliti da comitati di esperti nazionali di un settore specialistico, parametri che, col tempo, possono assurgere al rango di norme vuoi a livello nazionale, vuoi a livello europeo (EN), vuoi a livello internazionale (ISO). La SA8000 è una certificazione internazionale rilasciata da enti indipendenti e accreditati in seguito alla verifica del comportamento

eticamente corretto di un'impresa e della filiera di produzione nei confronti dei lavoratori. Questo è l'aspetto particolarmente innovativo: l'azienda che vuol ottenere la certificazione SA8000 deve garantire che anche la catena dei propri fornitori /subappaltatori rispetti determinati requisiti. In tal modo, si tende a una sorta di circolo virtuoso, un volano positivo volto a un processo di miglioramento continuo delle condizioni lavorative, sia a monte che a valle. Si propaga cioè un "effetto a raggiera", in ragione del controllo sui requisiti etici che viene effettuato non solo sull'impresa che li adotta ma anche su tutti i soggetti con cui l'azienda ha rapporti commerciali diretti. Infatti, grazie a un effetto a cascata, la SA8000 prescrive controlli sulla catena dei fornitori al fine di impedire che un'azienda certificata possa direttamente o indirettamente sostenere attività in contrasto con i requisiti prescritti.

I parametri su cui si basa la SA8000 sono desunti dalle Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione sui diritti dell'infanzia, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne. Peraltro, i requisiti prescritti dalla SA8000 costituiscono una sorta di *plafond* minimo di garanzia di base: se la normativa del Paese in cui opera l'impresa è più stringente e rigorosa, ovvero prevede una maggiore tutela dei lavoratori rispetto allo *standard*, la SA8000 prevede che si applichi la legislazione nazionale.

I requisiti sociali, volti all'incremento della capacità competitiva di quelle imprese che volontariamente forniscano garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo, sono nove. Essi riguardano specificamente il divieto di lavoro infantile, la proibizione di lavoro forzato, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, il divieto di discriminazione, la correttezza e i limiti delle procedure disciplinari, l'orario di lavoro, i criteri retributivi. Agli otto requisiti di base si aggiunge quello

"globale" ossia la necessità che l'impresa - che voglia ottenere la certificazione SA8000 - adotti un sistema di gestione della responsabilità sociale orientato al miglioramento continuo.

L'*iter* della certificazione consta di sei *steps*:

- 1) definizione del Sistema di responsabilità sociale (da parte dell'impresa);
- 2) istruttoria preliminare e raccolta di informazioni e di dati critici,
- 3) prima parte della visita di certificazione;
- 4) seconda parte della visita di certificazione;
- 5) emissione del certificato;
- 6) *audit* periodici di sorveglianza e miglioramento continuo.

La prima fase concerne lo *status* di *applicant*: l'impresa che intenda impegnarsi ad adottare la SA8000 chiede a un ente di certificazione accreditato di procedere all'analisi della propria struttura al fine di ottenere l'attestazione del proprio sistema di responsabilità sociale. A tal fine, l'*applicant* dichiara la propria conformità con i requisiti della SA8000. L'ente deputato alla concessione della certificazione, procederà a un *pre-audit* basato su un *report* di autovalutazione che l'azienda o organizzazione dovrà compilare sulla base di un'apposita Guida e relativa modulistica: laddove il riscontro sia positivo, sarà concesso lo *status* di *applicant*. L'*applicant* SA8000 si impegna a sostenere la visita di certificazione entro un anno dalla data di emissione del certificato di *applicant*; qualora ciò non accada, l'impresa potrà chiedere un rinnovo dello *status di applicant* che comunque non potrà superare i tre anni di durata complessiva. Nelle fasi centrali, l'ente di certificazione verifica l'applicazione del sistema di responsabilità sociale da parte dell'impresa interessata. L'ultima fase attiene al monitoraggio continuo: il certificato di conformità a SA 8000, in base al quale l'impresa è inserita nel registro delle aziende certificate, ha validità triennale e, in tale periodo, l'azienda è sottoposta a visite ispettive periodiche (solitamente a cadenza semestrale) di mantenimento della certificazione (*audit periodici*). Se, al termine di validità del certificato, l'impresa vorrà rinnovare la



certificazione, dovrà sottoporsi a una nuova visita ispettiva che comporterà l'emissione di un nuovo certificato di validità triennale.

È opinione largamente condivisa che i benefici della certificazione SA8000 si irradiano su un triplice piano: quello dell'impresa, quello dei lavoratori, e, infine, quello della collettività. Infatti, l'impresa godrà di un maggior controllo sulla filiera dei fornitori, di una comunicazione pubblicitaria aziendale più efficace che la contraddistinguerà rispetto alla concorrenza, di un vantaggio competitivo dato da un intensificarsi della fiducia e dell'affidabilità nel rapporto con i clienti e, non da ultimo, di un tasso più alto di soddisfazione e consapevolezza dei propri collaboratori. I lavoratori dell'impresa beneficeranno di maggiori

garanzie di riconoscimento dei propri diritti, aumenterà il loro spirito di appartenenza, con conseguente miglioramento del clima aziendale, avranno maggiori prospettive di garanzie del posto di lavoro, godranno di un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, della formazione e della crescita professionale. Infine, grazie alla SA 8000, anche la collettività trarrà notevoli benefici, soprattutto con riguardo, in primo luogo, allo sviluppo economico e all'investimento nelle risorse umane, e, in secondo luogo, alla maggiore attenzione alla funzione sociale dell'impresa con riduzione degli impatti ambientali e di degrado sociale.

Alla luce dei vantaggi che l'adozione della SA8000 potrebbe comportare a livello europeo, appare pienamente

condivisibile quanto affermato nel Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Strumenti di misura e di informazione sulla responsabilità sociale delle imprese in un'economia globalizzata" (Soc/192, 8.06.2005): prevedere l'impiego di tale *standard* per le imprese operanti nell'Unione consentirebbe agli operatori del mercato (a tutti i livelli) di poter fare riferimento al *corpus* normativo internazionale attraverso uno strumento che ne esprime i principi (valori) in criteri più precisi, posto che l'adeguatezza di siffatti criteri viene misurata – in termini qualitativi o quantitativi - attraverso indicatori significativi, utili, intelligibili e comparabili (par.2.3).

**Agostina Latino**

Ricercatore nell'Università di Camerino

## Organismi in Italia accreditati per la certificazione SA8000

BVQI- Bureau Veritas Certification	<a href="http://www.bureauveritas.it">http://www.bureauveritas.it</a>
CISE-Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico	<a href="http://lavoro etico.org">http://lavoro etico.org</a>
DVN Det Norske Veritas	<a href="http://www.dvn.it">http://www.dvn.it</a>
Lloyd's Register Quality Assurance	<a href="http://www.lrqa.it">http://www.lrqa.it</a>
RINA- Registro Italiano Navale Group	<a href="http://www.rina.org">http://www.rina.org</a>
SGS-SSC	<a href="http://www.sgs.com">http://www.sgs.com</a>
TUV	<a href="http://www.tuv.it">http://www.tuv.it</a>

## Fonti da cui sono desunti i principi cardine della SA8000

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU
- Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia dell'ONU
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzioni OIL 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- Convenzione OIL 87 (Libertà di Associazione)
- Convenzione OIL 98 (Diritto alla Contrattazione Collettiva)
- Convenzioni OIL 100 e 111 (Parità di retribuzione per lavoratori e lavoratrici a parità del valore del lavoro; Discriminazione)
- Convenzione OIL 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione OIL 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima)
- Convenzione OIL 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione OIL 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- Convenzione OIL 177 (Lavoro a Domicilio)
- Convenzione OIL 182 (Forme Peggiori di Lavoro Minorile)

**Agostina Latino**

Ricercatore nell'Università di Camerino

## Diritti dei lavoratori e RSI: una visione critica

### Un'occhiata retrospettiva

Sono passati ventitre anni da quando a Caux (Svizzera) in una famosa - ma quasi oscurata dagli addetti ai lavori - Tavola rotonda venivano tracciati i primi orientamenti di quella che poi sarebbe diventata la RSI. Dagli originali "Principles for business" della Caux Table Ronde del 1986 (*Responsible stewardship; Kyosei*, ossia vivere e lavorare per ottenere vantaggi comuni a tutti; Rispetto e protezione

della dignità umana), nel Marzo 2009 ecco i 7 *Principles for Responsible Business*, lanciati dalla stessa CTR: a) Rispettare gli *stakeholder* oltre agli *shareholder*; b) Contribuire allo sviluppo economico-sociale; c) Rispettare lo spirito e la lettera della legge; d) Rispettare le culture e tradizioni locali; e) Sostenere un equo e trasparente commercio multilaterale; f) Rispettare l'ambiente; e g) Astenersi da attività illecite.

E' stata fatta della strada, quindi, ma ce n'è ancora molta da fare, se, come dice il parlamentare europeo Richard Howitt: "il solito modo di fare business non serve a nessuno, neanche allo stesso business: occorre cambiare strada". D'altra parte il *Rapporteur* Speciale del Segretario Generale dell'ONU, su "Business & Human Rights", John Ruggie, nel suo Rapporto del 2006 aveva elencato sessantacinque tipi di violazioni più ricorrenti, la maggior

parte in ventisette paesi a bassissimo reddito p/c, di cui 2/3 con conflitti interni o appena usciti da conflitti. La connessione tra violazioni dei diritti umani, povertà e conflitti veniva quindi confermata ancora una volta (ammesso che ce ne fosse bisogno). Nel suo Rapporto 2008, Ruggie, dopo aver esaminato quattrocento denunce su presunte violazioni da parte di imprese, si è spinto ad affermare che esiste un dovere dello Stato di far rispettare i diritti umani, ma anche una responsabilità delle imprese a farli rispettare (cioè le imprese dovrebbero acquisire una sostanziale "Social license to operate") e, infine, che servono efficaci e tempestive azioni di riparazione dei danni causati dalle imprese a persone o ambiente.

In Europa si comincia anche a discutere se le ottantamila imprese che operano fuori dall'UE non dovrebbero essere tenute responsabili - in Europa - anche per i comportamenti attuati da esse o dalle loro filiali estere in mercati diversi da quello comunitario in caso di abusi dei diritti umani. Ed è questo il punto. Infatti, non v'è dubbio che la vera RSI esiste solo se e quando l'impresa si assume per intero la responsabilità delle conseguenze dei propri comportamenti non solo sul piano economico, ma anche su quello ambientale e sociale, lungo tutta la catena di creazione del valore, nel proprio paese e all'estero, dall'acquisto delle materie prime allo smaltimento del proprio prodotto (incluso imballaggi e confezioni) da parte del consumatore finale. Si tratta di andare al di là delle richieste della legge e di interpretare il ruolo positivo da esercitare sulla società, proprio come sostengono gli aderenti alla Tavola rotonda di Caux.

Le domande principali che dobbiamo farci sono infatti:

Qual è la responsabilità di un'azienda che opera in un paese dove le violazioni dei diritti umani sono diffuse o i profitti concorrono a sostenere un regime oppressivo?

Si dovrebbe pretendere che essa faccia pressioni sulle politiche governative relative ai diritti umani e all'ambito giuridico?

Quale ruolo dovrebbe ricoprire l'impresa nella prevenzione e risoluzione dei conflitti o nell'impegno allo sviluppo?

Dovrebbe perseguire criteri di responsabilità sociale nella gestione delle proprie attività anche in situazioni in cui lo Stato estero o gruppi economici, criminali o signori della guerra consentono comportamenti diversi?

La *supply chain* (catena di fornitura)

Nell'ambito del più vasto concetto di

RSI, l'importanza della catena di fornitura è stata oggetto spesso di sottovalutazione, da parte - fondamentalmente - di coloro che tendevano a limitare i doveri dell'impresa agli impegni verso pochi *stakeholder*, quali dipendenti, azionisti, comunità locale e clienti). Viene, invece, sempre più spesso sottolineato che nel risalire i vari passaggi nella catena di creazione del valore si possono introdurre concetti e buone pratiche atti a modificare le condizioni di vita e di lavoro di centinaia di milioni di persone nel mondo.

Questo non è solo un effetto della globalizzazione attuale, perché tutti probabilmente conoscono (sicuramente i meno giovani) le situazioni in cui negli anni dello sviluppo economico italiano la crescita tumultuosa di molte imprese è avvenuta con il determinante contributo di molte piccolissime aziende, artigiani, lavoratori a domicilio, spesso al costo di malattie professionali gravissime. Si era creata, di fatto, una serie di aree integrate di produzione (poi più o meno confluite nei vari distretti produttivi) in cui dal produttore o grossista di materie prime si passava alle imprese acquirenti, ai laboratori che producevano spesso in "conto lavorazione" (cioè si pagava solo il lavoro), ad altri laboratori che effettuavano operazioni molto spezzettate della catena di produzione, fino a quelle che inscatolavano e imballavano il prodotto. Esempi classici sono stati i settori tessile/abbigliamento, calzaturiero, arredamento, ecc. Si creava quello che successivamente è stato definito l'*outsourcing*.

La diffusione del commercio globalizzato, mentre da una parte ha ridotto il ruolo e le dimensioni della sub-fornitura italiana, che si è spostata sempre più e progressivamente all'estero, dall'altra - e proprio per questo - ha messo in evidenza gli aspetti problematici che spesso hanno caratterizzato e caratterizzano questo fenomeno. Infatti mentre i problemi della sub-fornitura italiana erano in qualche modo bilanciati dall'intervento dei sindacati e almeno in parte controllati dalla autorità politiche, adesso sono incontrollabili e sconosciuti poiché ci si rivolge a un paese estero (di frequente lontanissimo) o a una *trading company* (una società commerciale che fa da tramite tra chi acquista e chi produce un prodotto o servizio) che molto spesso non rivela né il nome né la localizzazione delle fabbriche da cui è acquistata la produzione.

**L'importanza del fattore "lavoro"**

Tutte le economie del mondo sono

sotto la minaccia competitiva e per attirare gli investimenti da parte delle grandi aziende estere (oltre 600 miliardi di dollari negli ultimi venti anni) si scatena una feroce concorrenza tra i Paesi più poveri. L'obiettivo è assicurare il costo del lavoro più basso e le migliori condizioni alle imprese estere per attrarre ordinativi e investimenti, provocando di conseguenza altissimi costi sociali. Infatti, il lavoro è sovente l'unico "prodotto" che molti di questi Paesi possono "vendere".

La pubblicistica degli ultimi venti anni si è largamente diffusa su casi di violazioni dei diritti dei lavoratori, soprattutto quando - com'è evidente - il nome e le dimensioni delle aziende coinvolte sono di grande spessore. Attraverso la consultazione di siti web molto documentati si possono raccogliere notizie riguardanti aziende - anche non molto grandi - coinvolte o complici (direttamente, indirettamente, o inconsapevolmente) di *detenzioni arbitrarie, stupri, punizioni corporali, minacce di morte, negazione della libertà di espressione o di movimento, "sparizioni", genocidio, spostamenti forzati di popolazione, intimidazioni, omicidi, molestie e abusi sessuali, schiavitù, torture e trattamenti inumani*. Ne sanno qualcosa anche i raccoglitori di pomodoro in Italia.

La *discriminazione* rappresenta ancora uno dei comportamenti che incidono più profondamente sul tessuto sociale, anche in Europa. Fin dall'assunzione e dall'attribuzione dell'inquadramento al lavoratore o alla lavoratrice si discrimina per motivi di *razza, religione, colore della pelle, sesso, lingua, opinione politica, disabilità, maternità, status coniugale, diritti sulla terra, contenuti culturali*.

Notevole risalto ha assunto la tematica del *lavoro minorile*, anche per gli evidenti aspetti emozionali che essa comporta. Attraverso ciò l'opinione pubblica ha appreso di criticità ancora vaste e preoccupanti. Occorre peraltro sottolineare come in molti casi le violazioni dei diritti sociali sono molteplici: dove si sfrutta un minore c'è spesso anche *manca di sicurezza o salario insufficiente*; dove si colpiscono *i lavoratori sindacalizzati* ci sono spesso anche *molestie sessuali o ritmi di lavoro eccessivi*, ecc.

E non sembra che il numero di questi casi tenda a diminuire.

**Umberto Musumeci**

Presidente, Nuovi Equilibri Consulting